



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

Estrategias colaborativas para el desempeño docente de la Red

Julio César Merino Chávez, Cutervo

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Chung Ramírez, Rosa Amelia (ORCID: 0000-0002-3577-0027)

ASESOR:

Dr. Fernández Cueva, Amado (ORCID: 0000-0002-5307-3583)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad de servicio

CHICLAYO – PERÚ

2021

Dedicatoria

A la memoria de mi abuelita María Ernestina
Vega Quiñones

Rosa Amelia.

Agradecimiento

A la Universidad César Vallejo filial Chiclayo en representación de su rector Fundador Dr. Cesar Acuña Peralta, por brindarnos la oportunidad de realizar estudios de Posgrado en el campo educativo, a los docentes de las diferentes experiencias curriculares por su dedicada labor y profesionalismo a lo largo del desarrollo de la maestría y a los directivos y docentes de la Red educativa Julio César Merino Chávez de Cutervo, por las facilidades brindadas para poner en marcha el desarrollo del presente trabajo de investigación.

La autora

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Variables y operacionalización	12
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5. Procedimientos	16
3.6. Métodos de análisis de datos	16
3.7. Aspectos éticos	16
IV. RESULTADOS	17
V. DISCUSIÓN	24
VI. CONCLUSIONES	29
VII. RECOMENDACIONES	30
VIII. PROPUESTA	31
REFERENCIAS	34
ANEXOS	40

Índice de tablas

Tabla 1.	Resultados del nivel de desempeño docente obtenido por los docentes de la Red Julio César Merino Chávez de Cutervo	17
Tabla 2.	Resultados del nivel de desempeño docente en su dimensión pedagógica obtenido por los docentes de la muestra de estudio.	18
Tabla 3.	Resultados del nivel de desempeño docente en su dimensión ética obtenido por los docentes de la muestra de estudio	20
Tabla 4.	Resultados del nivel de desempeño docente en su dimensión colegiada obtenido por los docentes de la muestra de estudio	21
Tabla 5.	Resultados del nivel de desempeño docente en su dimensión reflexiva obtenido por los docentes de la muestra de estudio	22

Índice de figuras

Figura 1.	Resultados del nivel de desempeño docente obtenido por los docentes de la Red Julio César Merino Chávez de Cutervo	18
Figura 2.	Resultados del nivel de desempeño docente en su dimensión pedagógica obtenido por los docentes de la muestra de estudio	19
Figura 3.	Resultados del nivel de desempeño docente en su dimensión ética obtenido por los docentes de la muestra de estudio	21
Figura 4.	Resultados del nivel de desempeño docente en su dimensión colegiada obtenido por los docentes de la muestra de estudio.	22
Figura 5.	Resultados del nivel de desempeño docente en su dimensión reflexiva obtenido por los docentes de la muestra de estudio	23
Figura 6.	Síntesis gráfica de la propuesta	33

Resumen

En las instituciones educativas de la Red Julio César Merino Chávez, de Cutervo el desempeño laboral de los docentes se ve afectado por diversos factores, dentro de los cuales resalta el exceso de individualismo para el trabajo pedagógico, a ello se suma la ausencia de un liderazgo pedagógico de las autoridades educativas, razones suficientes que conlleven a realizar el presente trabajo de investigación cuyo objetivo general es proponer un programa de estrategias colaborativas para optimizar el desempeño docente de los profesores de la Red Julio César Merino Chávez de Cutervo, dicho estudio es de tipo descriptivo propositivo, dirigido a una muestra de 25 profesores y 5 directivos los mismos que fueron elegidos mediante muestreo no probabilístico intencional a criterio de la investigadora, a quienes se les aplicó un cuestionario para diagnosticar su desempeño docente, dichos resultados sirvieron como insumo para elaborar la propuesta del programa de estrategias colaborativas a partir de cuatro estrategias que son: el monitoreo y acompañamiento, la evaluación entre pares, trabajo colegiado y el portafolio docente, la misma que se sustenta en la teoría sociocultural de Vygotsky, el enfoque socioformativo y que fue sometida a validación mediante juicio de experto.

Palabras Claves: Programa, estrategias colaborativas, desempeño docente.

Abstract

In the educational institutions of the Julio César Merino Chávez Network, from Cutervo, the work performance of teachers is affected by various factors, among which the excess of individualism for pedagogical work stands out, to which is added the absence of leadership educational authorities, sufficient reasons that lead to carry out this research work whose general objective is to propose a program of collaborative strategies to optimize the teaching performance of the professors of the Julio César Merino Chávez de Cutervo Network, said study is of the type descriptive purpose, aimed at a sample of 25 teachers and 5 directors, who were chosen by intentional non-probabilistic sampling at the discretion of the researcher, to whom a questionnaire was applied to diagnose their teaching performance, these results served as input to elaborate the proposal of the collaborative strategies program based on four strategies that are: monitoring and accompaniment, peer evaluation, collegiate work and the teaching portfolio, the same one that is based on Vygotsky's sociocultural theory, the socioformative approach and that was subjected to validation through expert judgment.

Keywords: Program, collaborative strategy, teaching performance.

I. INTRODUCCIÓN

En el contexto actual, cualquier escenario profesional necesita personal capacitado para cumplir el encargo social encomendado, en ese sentido el campo educativo, no es la excepción, pues requiere que los docentes estén siempre a la altura de la competitividad (Durán et al., 2020), pues según Avello-Martínez & Marín (2016), refieren que el trabajo colaborativo en sus distintas implementaciones y variantes está presente en los diferentes programas de formación docente actual, en tal sentido, la preparación y capacitaciones a docentes resultan importantes para aprender nuevos conocimientos y estar al día de las últimas tendencias relacionadas con el ejercicio de la docencia (Pérez et al., 2018), por ello, la formación continua constituye una herramienta que conlleva a desarrollar de competencias, manejo de estrategias didácticas, compromiso con la práctica profesional mediante la investigación, innovación y la evaluación continua (L. A. Rodríguez et al., 2019)

Diversos estudios en el campo educativo precisan que el trabajo colaborativo entre profesores se ve afectado por las políticas nacionales, como también por la propia política interna institucional (Aparicio-Molina & Sepúlveda-López, 2018), por ello, las instituciones educativas deben generar condiciones de espacio y tiempo para promover la formación continua del maestro a través de estrategias de trabajo colaborativo que conlleven a mejorar el desempeño docente. En ese contexto, a nivel latinoamericano, Chile fue uno de los países que iniciaron cambios en sus políticas educativas, aumentando el tiempo para que el maestro organice su trabajo, brindando especial importancia a la generación de espacio para trabajar de manera colaborativa (Aparicio & Sepúlveda, 2019), dichas medidas implementadas por el gobierno chileno, según Avalos-Bevan (2018), constituyen un gran acierto para la política nacional docente de Chile.

El profesor es un profesional comprometido con su labor, su accionar y desempeño basado en los procesos pedagógicos, el mismo que debe ser evaluado y monitoreado (Geraldo et al., 2021), por ello, la relevancia que se le brinda al proceso formativo de los profesionales del campo educativo para que respondan con su desempeño eficaz a las demandas y exigencias de la sociedad (Iglesias et al., 2018), de allí la importancia de proponer alternativas de solución como el trabajo

colaborativo, a fin de potenciar el trabajo docente y con ello la mejora del logro de aprendizajes de los alumnos.

En las instituciones educativas de la Red Julio César Merino Chávez, de la provincia de Cutervo el desempeño laboral de los docentes que laboran en dichas organizaciones, se ve afectado por diversos factores, dentro de los cuales resalta el exceso de individualismo para el trabajo pedagógico por parte de los docentes, a ello se suma la ausencia de un liderazgo pedagógico de las autoridades educativas que conlleven a generar condiciones para trabajar de manera colaborativa entre maestros, lo cual trae como consecuencia que los resultados de los logros de los aprendizajes no sean los deseados con nuestros estudiantes, razones suficientes que conlleven a proponer el presente trabajo de investigación, quedando el problema formulado en los términos siguientes: ¿Cómo diseñar la propuesta del programa de estrategias colaborativas para optimizar el desempeño laboral de los docentes que trabajan en la Red Julio César Merino Chávez de Cutervo?.

La presente investigación se justifica teóricamente, en la medida que propone un programa de estrategias colaborativas el mismo que se fundamenta en la teoría sociocultural de Vygotsky y el enfoque socioformativo, con el propósito de optimizar el desempeño docente de los maestros de la Red Julio César Merino Chávez de Cutervo, dicha propuesta constituye una idea o sugerencia para ser utilizada por otros profesionales de la educación que pretendan realizar estudios de investigación sobre el tema posterior a la realización del presente trabajo investigativo. Al respecto, Hernández et al. (2014), precia que la justificación teórica de un estudio ocurre cuando aporta ideas, sugerencias o hipótesis para estudios posteriores.

Desde el punto de vista metodológico, según Ñaupas et al. (2014), un trabajo investigativo se justifica cuando se orienta a plantear nuevas técnicas, modelos o herramientas las mismas que pueden ser replicadas en otros contextos parecidos, en tal sentido, el programa de estrategias colaborativas se convierte en una herramienta pedagógica que puede ser replicada en otras instituciones con características similares orientadas a fortalecer el desempeño docente de los profesores.

Desde el plano práctico, una investigación se justifica cuando propone soluciones o aportes prácticos para solucionar problemas concretos (Baena, 2017), pues el programa de estrategias colaborativas motivo de la presente investigación se convierte en una alternativa de solución frente a una problemática real encontrada en las instituciones educativas y que tienen que ver con el desempeño del docente.

Para contribuir a solucionar el problema, el objetivo general queda planteado de la siguiente manera: Proponer un programa de estrategias colaborativas para optimizar el desempeño laboral de los docentes de la Red Julio César Merino Chávez de Cutervo, y como objetivos específicos que conllevarán a concretar el objetivo general se proponen los siguientes:

Diagnosticar el nivel de desempeño docente de los profesores de la Red Julio César Merino Chávez de Cutervo

Diseñar y fundamentar el programa de estrategias colaborativas para optimizar el desempeño docente.

Validar la propuesta del programa de estrategias colaborativas para optimizar el desempeño docente, mediante criterio de experto.

II. MARCO TEÓRICO

Luego de hacer una revisión a la diversa literatura existente sobre el tema en cuestión, en el contexto internacional se cita a González et al. (2017), quien realizó un estudio de caso sobre espacios de colaboración para evaluación del ejercicio docente, desarrollado en dos colegios de educación básica de Tamaulipas México, donde participaron 54 docentes, quienes llegaron a concluir que el trabajo colaborativo implementado en las instituciones educativas involucradas contribuyó a fortalecer los espacios de formación continua, generando oportunidades para el intercambio de experiencias y teorías que conlleven a comprender mejor la práctica diaria.

Benavides & Pineda, (2017), en su estudio sobre portafolio virtual y trabajos colaborativos, desarrollado bajo el enfoque cuantitativo con diseño cuasi experimental, dirigido a una muestra de 50 estudiantes, a quienes se les hizo observaciones antes y después, llegando a concluir que el portafolio es una excelente estrategia a utilizar bajo el modelo constructivista del aprendizaje colaborativo, ya que promueve más intervenciones conceptuales y organizativas en relación al trabajo que se va a desarrollar.

Otro estudio realizado por Aparicio-Molina & Sepúlveda-López (2018), en su investigación sobre trabajo Colaborativo entre docentes estatales de Talcahuano-Bio Bio – Chile, desarrollado bajo el enfoque cualitativo utilizando entrevistas semiestructuradas, analizando su contenido y concluyendo que el trabajo colaborativo permite utilizar herramientas, estrategias y desarrollar habilidades con sus pares mejorando su práctica profesional, así como organizarse para maximizar su trabajo.

Izarra-Vielma (2018), en su investigación sobre responsabilidad docente entre ser funcionario y ejercicio ético de la profesión, trabajo de tipo descriptivo, realizado con una muestra de 88 profesores y como instrumento utilizó el cuestionario, llegando a afirmar en una de sus conclusiones finales que el personal docente asiste a desarrollar su labor con responsabilidad asumiendo un rol de tecnócrata limitado a poner en práctica lo dispuesto por los estamentos superior que lo conlleve a asumir un rol mecanicista, desmoralizador que lo conduce a una rutina profesional.

En el ámbito nacional, se cita a Ponte (2020), en su estudio sobre gestión escolar, trabajo colaborativo y desempeño docente, investigación de tipo básica, con diseño descriptivo, explicativo causal, dirigido a 90 profesores del nivel secundario de la Red N° 5 de la UGEL 2 Lima, utilizando como instrumento una escala tipo Likert con 24 preguntas quien llega en una de sus conclusiones a afirmar que los profesores obtienen mejores frutos respecto a los aprendizajes cuando trabajan de manera colaborativa entre pares mediante reuniones colegiadas y guiadas por los líderes pedagógicos.

Aguirre (2020), en su estudio sobre acompañamiento pedagógico y desempeño docente desarrollado en el colegio secundario Luciano Castillo Colonna de Bellavista Sullana, desarrollada bajo el enfoque cuantitativo de tipo descriptivo correlacional dirigido a una muestra de 30 profesores del nivel secundario, a quienes se les administró un cuestionario con escala tipo Likert, quien en uno de sus hallazgos refiere que desde la perspectiva del docente el 30 % de los encuestados alcanzan el nivel medio o regular respecto al desempeño docente y según la contrastación de hipótesis, existe una relación muy alta entre el acompañamiento pedagógico y el desempeño docente en el colegio secundario N° 14793 Luciano Castillo Colonna.

Por otro lado, Anaya S. A. (2018), es su trabajo de investigación sobre monitoreo y trabajo colaborativo para fortalecer las estrategias de enseñanza, desarrollada en la Institución Educativa Pública Luis Castañeda Lossio de Pariahuanca provincia de Huancayo, bajo el tipo de investigación acción, dirigido a 7 docentes y un directivo a quienes se les aplicó un cuestionario, concluyendo que la implementación del trabajo colaborativo para aplicar estrategias de enseñanza aprendizaje en el enfoque por competencias, mejora el desempeño docente.

Bromley (2017), realizó un estudio sobre acompañamiento pedagógico y reflexión docente en profesores del nivel primario de la UGEL 5 de Lima, de tipo básica con diseño descriptivo correlacional, trabajado con un total de 57 docentes a quienes se les administró un cuestionario y una escala tipo Likert, llegando a concluir que el 60 % (34) ubican su reflexión crítica respecto al desempeño docente en el nivel de proceso.

Rodríguez (2018), en su investigación sobre trabajo colegiado para mejorar los aprendizajes en el área de matemática, desarrollado bajo el enfoque cualitativo

dirigido que luego de aplicar los instrumentos de trabajo de campo, consistentes en una rúbrica y una ficha de observación se logró determinar que el monitoreo y acompañamiento constante a los profesores contribuyen a fortalecer su práctica pedagógica permitiendo elaborar sesiones de aprendizaje pertinentes al nuevo enfoque por competencias.

Otra investigación realizada por Buendía (2020), sobre trabajo colaborativo y desempeño docente realizada en Perené, trabajado bajo el enfoque cuantitativo, de tipo básica en su nivel descriptivo correlacional, cuya muestra fue de 24 profesores a quienes se les aplicó un cuestionario, que luego de procesar los datos, concluye que existe estrecha relación entre trabajo colaborativo y desempeño docente en las I.E. del Valle de Zatinaki, distrito de Perené, lo cual permite afirmar que a mejor trabajo colaborativo mejor desempeño docente.

La propuesta en el presente trabajo investigativo se fundamenta en Teoría sociocultural de Vygotsky, quien sostiene que el aprendizaje es un proceso que se construye de manera cooperativa y sistemática entre el ambiente y los diferentes actores, mediados por el entorno histórico y sociocultural en constante interacción con los demás orientado a la solución de problemas (Ruiz, 2015), asimismo, Rodríguez (2015), haciendo alusión a la definición tradicional de zona de desarrollo próximo, puntualiza dos características fundamentales para el presente estudio, por un lado la situación social del desarrollo donde destaca el rol que cumple el contexto donde se da el proceso docente educativo y por otro lado, la vivencia, relacionada con la atribución de sentido subjetivo a la experiencia en dicho contexto. En resumen, trabajar en la zona de desarrollo próximo, el proceso docente educativo conduce el desarrollo, enfocándose en las habilidades de maduración, más que en lo que ya está maduro (Vygotsky, 1964).

El estudio también se respalda en el enfoque socioformativo, fundamentado en la necesidad que tiene la persona humana de compartir con otros sus ideales, pensamientos, en los grupos de personas donde interactúa. Al respecto, Tobón et al. (2015), precisan que, el enfoque socioformativo, se caracteriza por aportar a la formación holística del ser humano a través del desarrollo de competencias, definidas éstas como las actuaciones integrales que tienen las personas frente a la problemática del contexto y que se abordan de manera colaborativa para la co-creación de nuevos conocimientos basado en valores como el respeto,

responsabilidad y honestidad. Desde la socioformación, el directivo, debe acompañar procesos de formación en sus docentes a través del trabajo colaborativo que conlleve a la construcción de la sociedad del conocimiento.

El enfoque socioformativo, toma los aportes del liderazgo distributivo en la medida que no solo pretende aprovechar las potencialidades de todos los integrantes de la organización, sino pretende potenciarlas para una mejor gestión en el área de desempeño, en ese sentido, el director debe identificar las cualidades de cada miembro de la organización y las áreas en las que puede hacer aportes significativos, generar condiciones de espacio y tiempo para trabajar de manera colaborativa orientadas a la consecución de las metas organizacionales (Herrera & Tobón, 2017). En síntesis, el enfoque socioformativo aborda la labor docente a partir de retos personales y sociales con la intención de que los docentes identifiquen, interpreten, argumenten y resuelvan situaciones problemáticas mediante trabajo colaborativo bajo un proyecto ético de vida que promueva el emprendimiento (Tobón, Cardona, et al., 2015).

Un programa educativo es definido como un documento formal de planificación donde se organizan un conjunto de actividades económicas educativas con un propósito definido. El diccionario de la Real Academia Española (2020), define a un programa como un conjunto ordenado de acciones indispensables para la puesta en marcha de un proyecto determinado.

El trabajo colaborativo es un proceso donde cada integrante aprende haciendo comparaciones con lo que podría aprender solo (Martínez & Mercedes, 2020), en ese contexto, los directivos, están obligados a desarrollar competencias específicas en sus trabajadores que conlleven a generar procesos de integración y trabajo colaborativo entre su personal articulando su liderazgo con otros directivos o coordinadores de la red u organización (SEP, 2017). En el ámbito educativo, el trabajo colaborativo, permite incorporar principios pedagógicos que llevan a los aprendices a asumir el rol de construcción de conocimientos en tal sentido, su aplicación debe involucrar estrategias que conlleven a lograr dicho fin (Gros & Adrian, 2004).

El Ministerio de Educación (2016), cita a Guiterty y Giménez quien define al trabajo colaborativo como un proceso donde cada persona aprende más que si lo ejecutaría solo, producto de las interacciones con los demás miembros del grupo.

El trabajo colaborativo tiene éxito cuando hay reciprocidad entre los diversos actores que aprenden a diferenciar y comparar puntos de vista orientados a alcanzar un proceso constructivo de conocimiento.

El trabajo colaborativo va más allá de una simple reunión de un grupo de personas, pues según Vásquez et al. (2017), se caracteriza, en primer lugar por tener una meta en común como elemento clave del proceso de trabajo colaborativo, por otro lado, contar con un plan de acción consensuado con los miembros de la organización que conlleve a optimizar el uso adecuado de los espacios, tiempo y recursos necesarios y por último, lograr un desempeño sinérgico donde los integrantes del equipo compartan sus habilidades y conocimientos para el logro de las metas, aprovechando al máximo sus principales fortalezas.

Partiendo de las definiciones anteriores en la presente investigación se define al programa de estrategias colaborativas como una herramienta didáctica que agrupa un conjunto de estrategias colaborativas debidamente planificadas y sistematizadas con la finalidad de optimizar el desempeño docente de los docentes que participan en la investigación.

Según López (2006), citado por Ministerio de Educación (2016), el trabajo colaborativo ofrece importantes beneficios ya que proporciona apoyo moral a los docentes, contribuye a reducir el exceso de trabajo, facilita la innovación para el cambio, conlleva a mejorar la enseñanza y el aprendizaje, conlleva a mejorar la autoestima docente y las relaciones interpersonales así como la formación y el crecimiento profesional del docente que conlleve a la transformación social y el cambio de valores.

Las estrategias colaborativas que formarán parte de la propuesta son: el monitoreo y acompañamiento, la evaluación entre pares, trabajo colegiado y el portafolio docente.

El monitoreo y acompañamiento constituyen procesos inherentes a la práctica docente que deben ponerse en práctica en una organización educativa, en tal sentido, se define al monitoreo como un proceso sistemático orientado a comprobar la secuencia de actividades planificadas, así como el cumplimiento de lo planificado a lo largo del año académico. Los resultados producto del monitoreo, permiten diagnosticar aciertos y errores que se presentan en la ejecución de la práctica docente, dicha información, previo análisis y reflexión, permite la toma de

decisiones coherentes y oportunas que permiten continuar con las actividades y/o hacer las correcciones pertinentes a fin de optimizar los resultados del logro de los aprendizajes de los alumnos (MINEDU, 2015). Respecto al acompañamiento pedagógico se define como una estrategia para la formación en servicio ubicada en la Institución Educativa, orientada al docente de aula con el propósito de mejorar sus habilidades pedagógicas que conlleven a la mejora de su práctica docente en el aula, promoviendo su desarrollo profesional docente a través de acciones orientadoras y de asesoramiento sostenibles en el tiempo, haciendo uso de estrategias de trabajo colaborativo (Ministerio de Educación del Perú, 2016).

La evaluación entre pares es una estrategia de trabajo colaborativo en donde los participantes realizan una valoración respecto a su desempeño a lo largo del proceso docente educativo, para lo cual se necesita que las acciones de evaluación sean reales y relevantes (Casal & García, 2019). La evaluación por pares, permite tener una visión amplia del término evaluación separada del concepto tradicional de calificación, entendida como una manera eficaz para lograr comprender y conocer el trabajo conjunto desarrollando el pensamiento crítico que se ponen de manifiesto cuando uno se evalúa con otro (Bates, 2015).

El trabajo colegiado es una herramienta que debe aprovecharse al máximo para conseguir los logros académicos deseados, lo cual implica realizar procesos de sensibilización a los docentes y la capacitación en colegialidad resulta importante invertir esfuerzos a fin de conseguir los objetivos propuestos (Zúñiga, 2018). El trabajo colegiado es una enorme fortaleza que debe ser aprovechada para transformar la calidad educativa y con ello el logro de los aprendizajes (Zavaleta, 2018). El trabajo colaborativo en el ámbito educativo, es un modelo de aprendizaje interactivo que convoca a las personas a construir juntos poniendo de manifiesto esfuerzos y potencialidades las metas consensuadas, pues, más que una estrategia de trabajo colaborativo es una filosofía interactiva y una manera personal de trabajo donde se pone de manifiesto el respeto a los aportes individuales de los integrantes del equipo (Revelo-Sánchez et al., 2018).

El portafolio docente o denominado también carpeta docente, es un espacio de organización personal físico o virtual donde se acumulan un conjunto de documentos relacionados con la práctica docente con el propósito de explicar el proceso docente educativo, reflexionar sobre el mismo y evaluar su desempeño

(Peñalva & Arbesú, 2014). El uso del portafolio en educación ha evolucionado y a la vez implementado en los diferentes niveles de educación superior como apoyo al proceso docente educativo (Benavides & Pineda, 2017), en este contexto, Moreno-Fernández & Moreno-Crespo (2017), manifiestan que resulta importante el empleo del portafolio, como herramienta didáctica, ya que crea la oportunidad para que cada miembro del reducido grupo colaborativo haga una propuesta individualizada, mejor argumentada y posteriormente, en equipo, hagan una reflexión de su trabajo y de los demás integrantes, los discutan, los refinan y finalmente concluyan en una propuesta colegiada.

El desempeño docente se define como la práctica pedagógica que se pone en evidencia cuando el profesor expresa sus capacidades didácticas y los logros de los aprendizajes (Gálvez & Milla, 2018), por otro lado, constituyen actuaciones diversas para desarrollarse en el aula desde la planificación, la selección de material y sus creencias, actitudes y expectativas a lo largo de su labor pedagógica (Sánchez-Claros, 2014).

Por su parte, Gutiérrez et al. (2017), respecto al desempeño docente precisan que es un proceso donde se movilizan habilidades profesionales, personales y responsabilidades sociales con el propósito de articular componentes que impacten en el proceso formativo de los alumnos, así como también en la gestión educativa, involucrándose para diseñar, implementar y evaluar las políticas locales y nacionales. La evaluación del desempeño docente conlleva a fortalecer el proceso de enseñanza aprendizaje, asimismo, promueve la formación permanente, orientada a mejorar su práctica pedagógica.

Según el Ministerio de Educación (2014), en el marco del buen desempeño docente, precisa que las profesiones evolucionan en concordancia con los cambios sociales, y que el docente es participe de un conjunto de dimensiones las mismas que pueden ser compartidas con otras profesiones y son: pedagógica, ética, colegiada y reflexiva.

La dimensión pedagógica es el eje central de la profesión docente y hace referencia al saber pedagógico que se construye mediante la reflexión teórico práctica orientada a promover un desenvolvimiento eficaz de su práctica habitual que es la enseñanza, la misma que se traduce en el compromiso para que sus estudiantes aprendan y se formen bajo los parámetros de la ética y la libertad. La

dimensión ética se pone de manifiesto a través del compromiso y responsabilidad moral con sus alumnos, con el logro de sus aprendizajes y su formación como personas, respetando las diferencias, los derechos y la dignidad de los niños, niñas y adolescentes. La dimensión colegiada, hace hincapié al rol del docente dentro de una organización donde el ejercicio de su práctica profesional es social en constante interacción con los demás docentes y directivos con quienes coordina, planifica, ejecuta y evalúa procesos pedagógicos en beneficio de los estudiantes. La dimensión reflexiva permite al docente afirmar su identidad profesional en la labor que realiza a diario, reflexionando desde su práctica social, a fin de tomar las decisiones adecuadas que garanticen los aprendizajes de los discentes (Ministerio de Educación del Perú, 2014)

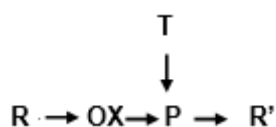
.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Considerando el objetivo general que se persigue con la presente investigación consistente en proponer un programa de estrategias colaborativas para optimizar el desempeño laboral de los docentes de la Red Julio César Merino Chávez de Cutervo, se asume el tipo de estudio descriptivo propositivo, orientado a describir una situación problemática en los docentes implicados en el estudio para posteriormente plantear una solución a través de una propuesta debidamente fundamentada teóricamente y sometida a un proceso de validación mediante criterio de experto.

Según el tipo de estudio, se asume el diseño no experimental descriptivo – propositivo el mismo que se sintetiza en el siguiente esquema:



Donde:

R: Realidad en que se encuentra el desempeño docente en la Red Educativa Julio César Merino Chávez de Cutervo

OX: caracterización de la problemática del desempeño docente en los profesores de la Red Julio César Merino Chávez de Cutervo

P: Propuesta de un Programa de estrategias colaborativas

T: Teoría sociocultural de Vygotsky y enfoque socioformativo.

R': Realidad que se espera transformar con la propuesta del programa de estrategias colaborativas.

3.2. Variables y operacionalización.

Variable independiente: Programa de estrategias colaborativas

Definición conceptual

El programa de estrategias colaborativas es definido como una herramienta didáctica que agrupa un conjunto de estrategias colaborativas debidamente

planificadas y sistematizadas con la finalidad de optimizar el desempeño docente en la Red Julio César Merino Chávez de Cutervo.

Definición operacional

El programa de estrategias colaborativas es una herramienta pedagógica que involucra un conjunto de estrategias colaborativas basadas en el trabajo entre pares, trabajo colegiado y el portafolio docente, para ser desarrolladas con los docentes con la finalidad de optimizar su desempeño docente en los profesores de la Red Julio César Merino Chávez de Cutervo.

Los indicadores utilizados para validar la propuesta del programa de estrategias interactivas son:

Dimensión planificación

- La redacción empleada es clara y precisa
- Está formulado con lenguaje apropiado
- Está expresado en conductas observables
- Expresa con claridad la intención del estudio
- Coherencia con el título de la investigación
- Relación con el problema de la investigación
- Responde al propósito de la propuesta
- Es adecuado al propósito de la propuesta

Dimensión teórica

- Los términos utilizados son propios de la Propuesta
- Tiene rigor científico
- Consistencia con la variable propuesta, dimensiones e indicadores
- Proporciona sólidas bases teóricas
- Se fundamenta en bibliografía actualizada

Dimensión didáctica

- Existe una organización lógica
- Relación a los objetivos de la investigación
- Es apropiado para la edad del estudiante
- Caracterizados según criterios pertinentes
- Adecuado para valorar la estrategia
- Los métodos y técnicas empleados son propios de la Propuesta
- Es adecuado a la muestra representativa

La valoración del programa de estrategias colaborativas se hizo mediante las categorías muy bueno, bueno, regular y deficiente.

Variable dependiente: Desempeño docente

Definición conceptual

Es un proceso donde se movilizan habilidades profesionales, personales y responsabilidades sociales con el propósito de articular componentes que impacten en el proceso formativo de los alumnos, así como también en la gestión educativa, involucrándose en el diseño, implementación y evaluación de las políticas locales y nacionales (Martínez & Lavín, 2017)

Definición operacional

El desempeño docente es una respuesta que se pretende alcanzar en los docentes de la Red Julio César Merino Chávez de Cutervo y será evaluado mediante la aplicación de un cuestionario de desempeño docente el mismo que consta de 24 ítems en sus dimensiones pedagógica, ética, colegiada y reflexiva.

Los indicadores para la evaluación del desempeño docente son:

- Conocimientos pedagógicos
- Capacidad de disposición
- Criterios multidisciplinarios
- Comportamiento
- Visión de la diversidad
- Responsabilidad social
- Interacción a nivel institucional
- Interacción a nivel social
- Decisiones relevantes
- Perspectiva colegiada
- Habilidades de la experiencia
- Auto reflexión
- Juicios críticos

La valoración del instrumento se hizo mediante la escala excelente, bueno, regular y malo.

3.3. Población, muestra y muestreo

En La población en el presente trabajo estuvo conformada por 5 directores del nivel inicial, 10 directores de primaria 2 directores de secundaria y 48 docentes de la Red educativa Julio César Merino Chávez de Cutervo, teniendo como características más resaltantes que presentan los docentes es que sus edades fluctúan entre 40 y 64 años de edad, con más de 20 años de experiencia de los cuales el 10% han realizado estudios de maestría, el 50% tienen licenciatura y un 50% tienen título de instituto pedagógico de los cuales, 43 son nombrados y 5 son contratados, cuyas edades están entre 23 a 35 años y provienen de los institutos pedagógicos de Jaén y Cutervo. El 80% de los docentes se dedican a la agricultura, comercio, ganadería y crianza de animales menores u otros oficios como su segunda fuente de ingresos económicos.

Para el presente estudio se ha tomado como criterio de inclusión a todos los profesores nombrados que interactúan de manera regular en la red y que tienen disposición para involucrarse en el presente estudio y como criterio de exclusión se considera a los docentes contratados con menos de tres meses y aquellos que son poco frecuentes en la interacción a nivel de Red educativa.

La muestra de docentes en el presente trabajo de investigación lo conformaron 25 profesores y 5 directivos los mismos que fueron elegidos mediante muestreo no probabilístico intencional a juicio de la autora de la presente investigación, considerando la viabilidad de los involucrados para participar aplicando los instrumentos de campo. Sobre el particular, Gallardo (2017), puntualiza que el muestreo intencional resulta poco representativo y sesgado, pues los integrantes se eligen partiendo de aspectos propuestos por el responsable del estudio.

3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos.

Las técnicas empleadas en el presente trabajo investigativo son la programación y la técnica de encuesta, siendo los instrumentos los siguientes:

El Programa de estrategias colaborativas. Es un instrumento de planificación curricular que agrupa un conjunto de estrategias colaborativas debidamente planificadas y sistematizadas con la finalidad de optimizar el desempeño docente en la Red Julio César Merino Chávez de Cutervo. El programa fue elaborado por la investigadora y sometido a validación mediante juicio de experto.

El cuestionario de desempeño docente. Es un instrumento que comprende un conjunto de ítems dirigidas a los profesores de la Red Educativa Julio César Merino Chávez de Cutervo con el propósito de diagnosticar el nivel de desempeño docente. El instrumento consta de 24 preguntas elaboradas en función a las dimensiones pedagógica, ética, colegiada y reflexiva de autoría de Zenón Otto Ponte Gonzales, adaptado por la investigadora y sometido a proceso de validación mediante juicio de expertos.

3.5. Procedimientos

El trabajo de campo se inició recolectando los datos, para lo cual se partió elaborando el cuestionario diagnóstico sobre el desempeño docente el mismo que se aplicó a los involucrados en el estudio, para posteriormente procesarlos y a partir de ello diseñar la propuesta del programa de estrategias colaborativas.

3.6. Métodos de análisis de datos:

Posterior a la aplicación de los instrumentos de campo y recogidos los datos se procedió a organizarlos haciendo uso de tablas y figuras teniendo en consideración sus frecuencias y porcentajes, para luego proceder a analizarlos e interpretarlos, haciendo uso del programa Excel y del programa Word.

3.7. Aspectos éticos

La confidencialidad en el presente estudio es importante y consiste en proteger la identidad de los informantes, en este caso los docentes de la Red Educativa Julio César Merino Chávez de Cutervo quienes participarán de manera voluntaria durante la aplicación de los instrumentos de trabajo de campo.

El trabajo también está redactado en estricto cumplimiento con el código de ética y las normas vigentes, en el marco ético para elaborar los trabajos investigativos.

IV. RESULTADOS

4.1. Presentación de los resultados del cuestionario de desempeño docente aplicada a los docentes de la muestra de estudio.

Posterior a la aplicación del cuestionario de desempeño docente, a los profesores que laboran en la Red Julio César Merino Chávez de Cutervo y que conformaron la muestra de estudio en el presente trabajo de investigación, se procedió a organizar los datos mediante tablas y figuras, para posteriormente analizarlos e interpretarlos de manera general y de manera específica, según las dimensiones establecidas, y que se describen a continuación:

Tabla 1

Resultados del nivel de desempeño docente obtenido por los docentes de la Red Julio César Merino Chávez de Cutervo

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Excelente	2	6.67
Bueno	4	13.33
Regular	21	70.00
Deficiente	3	10.00
Total	30	100.00

Los resultados de la presente tabla nos muestran que el 10.00 % (3) se ubican en la categoría de deficiente, el 70,00 % (21) en la categoría de regular, el 13.33% (4) en la categoría de bueno y el restante 6.67 % (2) logró ubicarse en la categoría de excelente nivel de desempeño docente; dichos resultados ponen en evidencia la existencia del problema del desempeño docente en la Red Julio César Merino Chávez de Cutervo, que conlleva a la realización del presente trabajo de investigación.

Figura 1

Resultados del nivel de desempeño docente obtenido por los docentes de la Red Julio César Merino Chávez de Cutervo.

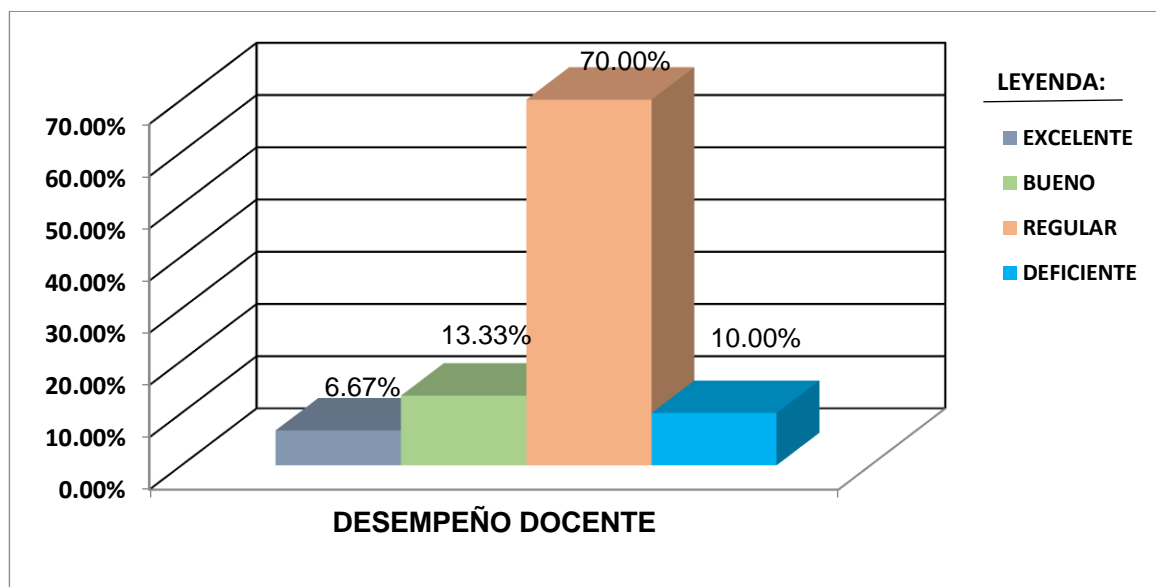


Tabla 2

Resultados del nivel de desempeño docente en su dimensión pedagógica obtenido por los docentes de la Red Julio César Merino Chávez de Cutervo

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Excelente	0	0.00
Bueno	7	23.33
Regular	15	50.00
Deficiente	8	26.67
Total	30	100.00

Respecto a la dimensión pedagógica del desempeño docente, los resultados de la presente tabla demuestran que el 26.67 % (8) de los profesores encuestados lograron ubicarse en la categoría de deficiente, mientras que el 50,00 % (15) se ubicó en la categoría de regular, asimismo, el 23.33% (7) se ubicó en la categoría de bueno y ninguno de los informantes logró ubicarse en la categoría de excelente; dichos resultados reflejan la existencia del problema del desempeño laboral en su dimensión pedagógica en los profesores de la Red Educativa Julio César Merino Chávez de la provincia de Cutervo, más aún cuando se trata de una dimensión considerada como eje central para el ejercicio de la profesión docente y que requiere urgente intervención.

Figura 2

Resultados del nivel de desempeño docente en su dimensión pedagógica obtenido por los docentes de la Red Julio César Merino Chávez de Cutervo

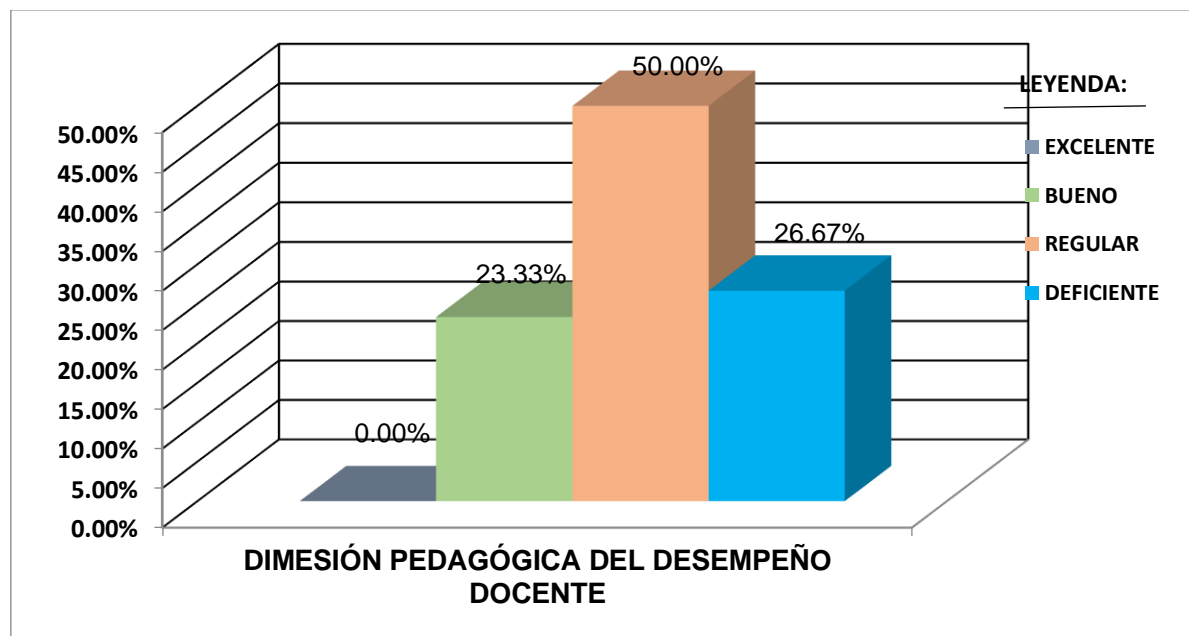


Tabla 3

Resultados del nivel de desempeño docente en su dimensión ética obtenido por los docentes de la Red Julio César Merino Chávez de Cutervo

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Excelente	2	6.67
Bueno	5	16.67
Regular	23	76.66
Deficiente	0	00.00
Total	30	100.00

En relación a la dimensión ética del desempeño docente, según los resultados obtenidos se evidencia que el 6.67 % (2) de los docentes participantes se ubicaron en la categoría de excelente, mientras que el 16.67 % (5) se ubicó en la categoría de bueno, sin embargo, el 76.66% (23) lograron ubicarse en la categoría de regular y ninguno de los implicado se ubicó en la categoría de deficiente. Si bien, en la dimensión ética, ningún maestro se ubica en la categoría deficiente, hay un alto porcentaje que se encuentra en la categoría regular, dichos resultados reflejan que los maestros si asumen de manera comprometida y responsable el ejercicio de su labor docente frente a sus estudiantes, pero que requiere seguir potenciando dicha dimensión, a fin de consolidar una práctica más efectiva y que esta se vea traducida en el beneficio de los logros de aprendizaje de los estudiantes que reciben el servicio educativo en la Red Educativa Julio César Merino Chávez de la provincia de Cutervo.

Figura 3

Resultados del nivel de desempeño docente en su dimensión ética obtenido por los docentes de la Red Julio César Merino Chávez de Cutervo

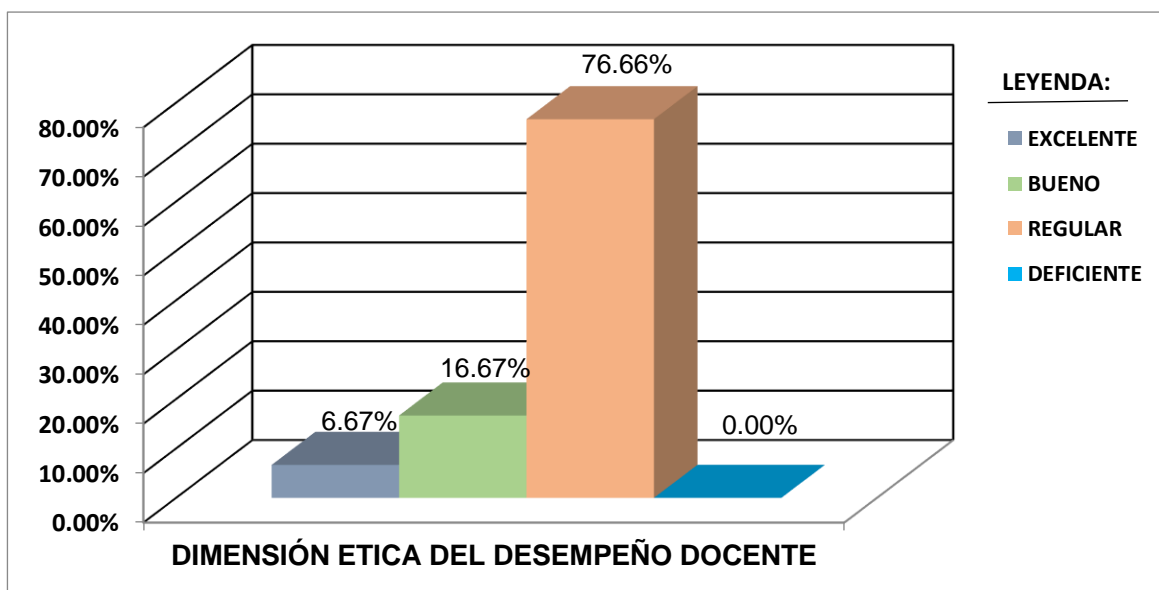


Tabla 4

Resultados del nivel de desempeño docente en su dimensión colegiada obtenido por los docentes de la Red Julio César Merino Chávez de Cutervo

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Excelente	2	6.67
Bueno	3	10.00
Regular	13	43.33
Deficiente	12	40.00
Total	30	100.00

En lo concerniente a dimensión colegiada del desempeño docente, los resultados presentados en la presente tabla se evidencian que el 40.00 % (12) de los docentes encuestados lograron ubicarse en la categoría de deficiente, mientras que el 43,33 % (13) se ubicaron en la categoría de regular, por otro lado, el 10.00% (3) se ubicó en la categoría de bueno y el restante 6.67 % (2) lograron ubicarse en

la categoría de excelente. Estos resultados ponen en evidencia el problema que tiene la mayoría de docentes para el ejercicio de su labor en constante interacción con los demás integrantes de la organización, de allí, la necesidad de intervenir con alternativas de solución para fortalecer el trabajo colaborativo con los docentes de la Red Educativa Julio César Merino Chávez de la provincia de Cutervo.

Figura 4

Resultados del nivel de desempeño docente en su dimensión colegiada obtenido por los docentes de la Red Julio César Merino Chávez de Cutervo

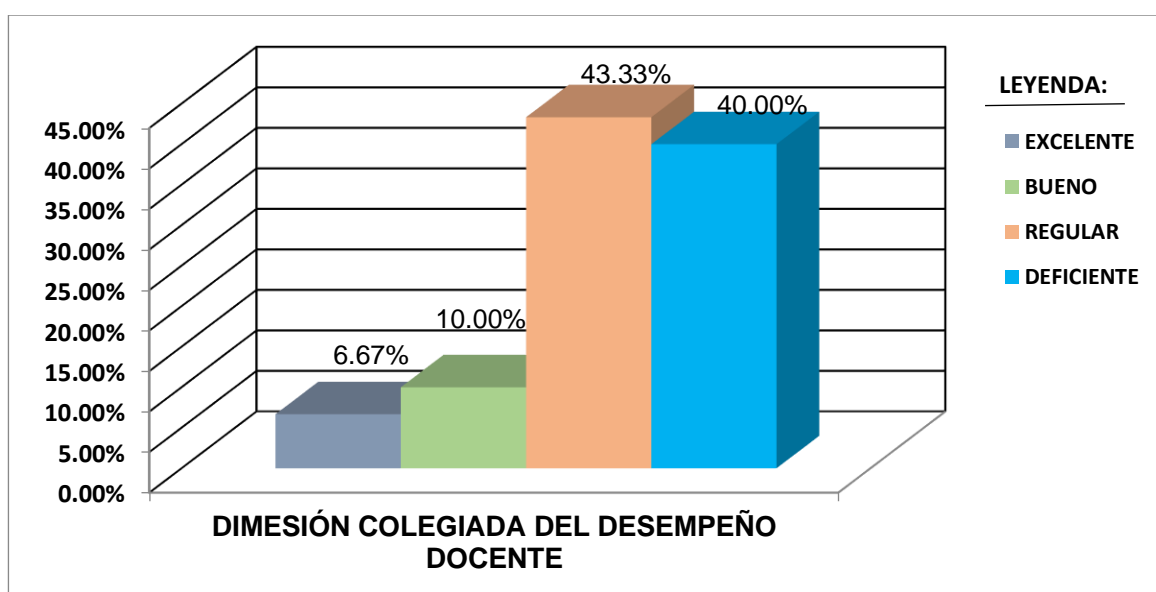


Tabla 5

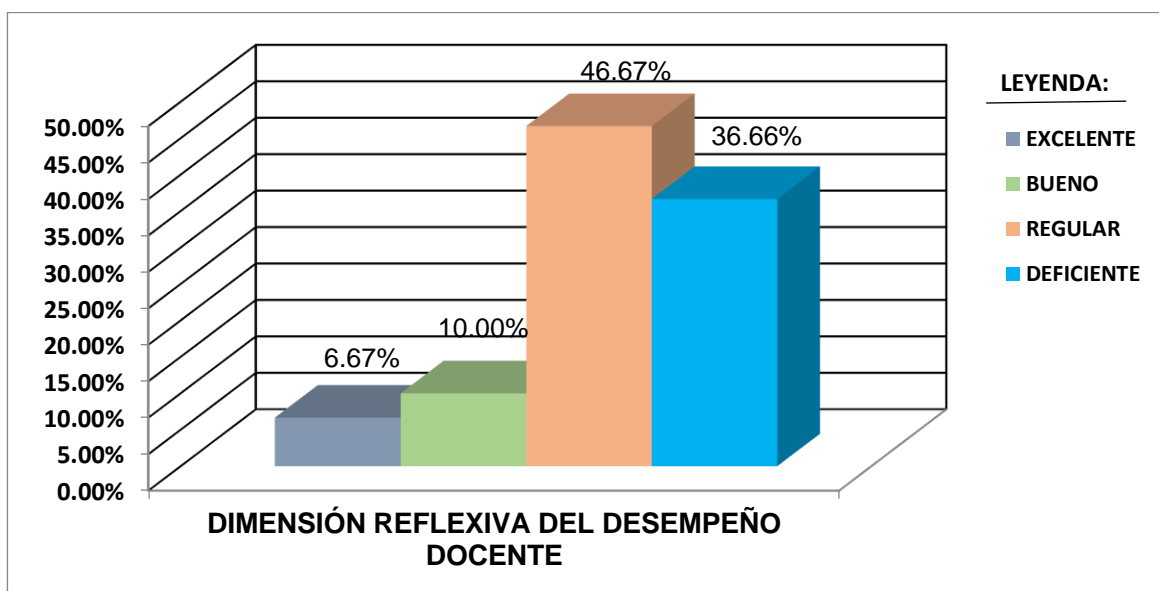
Resultados del nivel de desempeño docente en su dimensión reflexiva obtenido por los docentes de la Red Julio César Merino Chávez de Cutervo

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Excelente	2	6.67
Bueno	3	10.00
Regular	14	46.67
Deficiente	11	36.66
Total	30	100.00

Los resultados de la presente tabla respecto al desempeño docente en su dimensión reflexiva, nos muestran que el 36.66 % (11) de los docentes encuestados lograron ubicarse en la categoría de deficiente, mientras que el 46.67 % (14) se ubicaron en la categoría de regular, asimismo, el 10.00 (3) lograron ubicarse en la categoría de bueno y el restante 6.67 % (2) lograron ubicarse en la categoría de excelente. Los resultados mostrados en la presente tabla, ponen de manifiesto las dificultades que presentan los docentes de la Red Educativa Julio César Merino Chávez de la provincia de Cutervo para identificarse con su labor y reflexionar desde su práctica social, con la finalidad de tomar las decisiones adecuadas que garanticen aprendizajes de calidad para sus estudiantes.

Figura 5

Resultados del nivel de desempeño docente en su dimensión reflexiva obtenido por los docentes de la Red Julio César Merino Chávez de Cutervo



V. DISCUSIÓN

Posterior a la aplicación del cuestionario de desempeño docente a los profesores de la Red Educativa Julio César Merino Chávez de Cutervo, se dio paso a la discusión de los resultados, dicho proceso se realizó a partir de los resultados obtenidos según los objetivos específicos propuestos y su contrastación con los antecedentes y el marco teórico que respalda la presente investigación, según como sigue:

Respecto al objetivo específico 1, orientado a diagnosticar el nivel de desempeño docente de los profesores de la Red Julio César Merino Chávez de Cutervo, según los resultados obtenidos luego de aplicar los instrumentos de trabajo de campo, se determinó que el 10.00 % (3) se ubicaron en la categoría de deficiente, el 70,00 % (21) en la categoría de regular, el 13.33% (4) en la categoría de bueno y el restante 6.67 % (2) logró ubicarse en la categoría de excelente nivel de desempeño docente; dichos resultados confirman la presencia del problema del desempeño docente pues la gran mayoría se ubica en la categoría de regular y deficiente. Similares resultados encontró Aguirre (2020) en su trabajo de investigación sobre acompañamiento pedagógico y desempeño docente desarrollado en la Institución Educativa Luciano Castillo Colonna de Bellavista Sullana, quien en uno de sus hallazgos refiere que desde la perspectiva del docente el 30 % de los encuestados alcanzan el nivel medio o regular respecto al desempeño docente y según la contrastación de hipótesis, existe una relación muy alta entre el acompañamiento pedagógico y el desempeño docente en la institución educativa N° 14793 Luciano Castillo Colonna.

En lo que concierne a la dimensión pedagógica del desempeño docente, el 26.67 % (8) de los profesores encuestados lograron ubicarse en la categoría de deficiente, mientras que el 50,00 % (15) se ubicó en la categoría de regular, asimismo, el 23.33 (7) se ubicó en la categoría de bueno y ninguno de los informantes logró ubicarse en la categoría de excelente; resultados que hacen evidente el problema del desempeño laboral en su dimensión pedagógica en los profesores de la Red Educativa Julio César Merino Chávez de la provincia de Cutervo, pues según Gálvez & Milla (2018), la dimensión pedagógica de un docente se pone de manifiesto cuando el profesor expresa sus capacidades didácticas y los logros de los aprendizajes; siendo esta dimensión el eje central de la profesión

docente y hace referencia al saber pedagógico que se construye mediante la reflexión teórico práctica orientada a promover un desenvolvimiento eficaz de su práctica habitual que es la enseñanza (Ministerio de Educación 2014), por tanto, el fortalecimiento de la dimensión pedagógica docente requiere urgente intervención por parte de los líderes pedagógicos encargados de gerenciar las Instituciones Educativas.

Por otro lado, en relación a la dimensión ética del desempeño docente, los resultados muestran que el 6.67 % (2) de los docentes encuestados se ubicaron en la categoría de excelente, mientras que el 16.67 % (5) lograron ubicarse en la categoría de bueno, el 76.66 (23) en la categoría de regular y ninguno de los implicados se ubicó en la categoría de deficiente. Si bien, en la dimensión ética, ningún maestro se ubica en la categoría deficiente, la mayoría de ellos está ubicado en la categoría de regular, dichos resultados reflejan que los maestros si asumen de manera comprometida y responsable el ejercicio de su labor docente frente a sus estudiantes, pero que requiere mejoras que conlleven a un mejor ejercicio de su labor docente. Al respecto, Izarra-Vielma (2018) es su investigación sobre responsabilidad docente entre ser funcionario y el ejercicio ético de la profesión, concluye que el personal docente asiste a desarrollar su labor con responsabilidad configurada como un técnico que se limita a poner en práctica las disposiciones emanadas de un estamento superior que lo conlleve a asumir un rol mecanicista, desmoralizador que lo conduce a una rutina profesional. Como se puede evidenciar, los profesores si cumplen su labor pero lo hacen supeditado a la exigencia que emana de la superioridad, por tanto, requiere también fortalecer la dimensión ética del desempeño docente, pues según el ministerio de Educación (2014) la ética docente se pone de manifiesto a través del compromiso y responsabilidad moral con sus alumnos, con el logro de sus aprendizajes y su formación como personas, respetando las diferencias, los derechos y la dignidad de los niños, niñas y adolescentes, en ese sentido, resulta urgente promover la dimensión ética docente con la finalidad de consolidar una práctica pedagógica más efectiva y que esta se vea traducida en el beneficio de los logros de aprendizaje de los estudiantes que reciben el servicio educativo en la Red Educativa Julio César Merino Chávez de la provincia de Cutervo.

En relación a la dimensión colegiada del desempeño docente, los resultados del cuestionario diagnóstico refieren que el 40.00 % (12) de los docentes encuestados lograron ubicarse en la categoría de deficiente, mientras que el 43,33 % (13) se ubicaron en la categoría de regular, por otro lado, el 10.00% (3) se ubicó en la categoría de bueno y el restante 6.67 % (2) lograron ubicarse en la categoría de excelente, dichos resultados reafirman el problema que presentan la mayoría de los docentes para ejercer su labor interactuando con los demás integrantes de la organización. Al respecto, Rodríguez (2018), 49 en su estudio sobre trabajo colegiado para mejorar el aprendizaje en el área de matemática, afirma que el monitoreo y acompañamiento constante a los profesores contribuyen a fortalecer su práctica pedagógica permitiendo elaborar sesiones de aprendizaje pertinentes al nuevo enfoque por competencias, de allí, la necesidad de intervenir con alternativas de solución para fortalecer el trabajo colaborativo con los docentes de la Red Educativa Julio César Merino Chávez de la provincia de Cutervo, siendo el monitoreo y acompañamiento, una de las estrategias que forman parte de la propuesta en el presente trabajo de investigación. En relación a la dimensión colegiada, el Ministerio de educación (2014) pone énfasis en el rol del docente dentro de una Institución Educativa, donde el ejercicio de su práctica profesional es social en constante interacción con los demás docentes y directivos con quienes coordina, planifica, ejecuta y evalúa procesos pedagógicos en beneficio de la mejora de los aprendizajes de sus estudiantes.

Respecto a la dimensión reflexiva del desempeño docente, el 36.66 % (11) de los docentes encuestados lograron ubicarse en la categoría de deficiente, mientras que el 46.67 % (14) en la categoría de regular, el 10.00 % (3) lograron ubicarse en la categoría de bueno y el restante 6.67 % (2) se ubicaron en la categoría de excelente; dichos resultados ponen en evidencia las dificultades que presentan los docentes de la Red Educativa Julio César Merino Chávez de la provincia de Cutervo para identificarse con su labor y reflexionar desde su práctica social, con la finalidad de tomar las decisiones adecuadas que garanticen aprendizajes de calidad para sus estudiantes. Similar resultado encontró Blomley (2017) quien realizó un trabajo de investigación sobre acompañamiento pedagógico y reflexión docente en profesores del nivel primario de la UGEL 5 de Lima, llegando en una de sus conclusiones a afirmar que el 60 % (34) ubican su reflexión crítica

respecto al desempeño docente en el nivel de proceso. La dimensión reflexiva del desempeño docente, resulta importante abordarlo, pues le permite al profesor afirmar su identidad profesional en la labor que realiza a diario, reflexionando desde su práctica social, a fin de tomar las decisiones adecuadas que garanticen los aprendizajes de los estudiantes (Ministerio de Educación del Perú, 2014)

Respecto al objetivo específico 2 diseñar y fundamentar el programa de estrategias colaborativas para optimizar el desempeño docente, conformado por cuatro estrategias que son: el monitoreo y acompañamiento, la evaluación entre pares, trabajo colegiado y el portafolio docente, dicha propuesta se sustenta en la teoría sociocultural de Vygotsky, quien sostiene que el aprendizaje es un proceso que se construye de manera cooperativa y sistemática entre en ambiente y los diferentes actores, mediados por el entorno histórico y sociocultural en constante interacción con los demás orientado a la solución de problemas (Ruiz, 2015) y el enfoque socioformativo que según Tobón et al. (2015), desde esta perspectiva, el directivo, debe acompañar procesos de formación en sus docentes a través del trabajo colaborativo que conlleve a la construcción de la sociedad del conocimiento.

Al respecto, diversos investigadores propusieron investigaciones similares, tal es el caso de Aparicio-Molina & Sepúlveda-López (2018), quienes afirman que el trabajo colaborativo permite utilizar herramientas, estrategias y desarrollar habilidades con sus pares mejorando su práctica profesional, así como organizarse para maximizar su trabajo, asimismo, Ponte (2020), concluye que los profesores obtienen mejores frutos respecto a los aprendizajes cuando trabajan de manera colaborativa entre pares mediante reuniones colegiadas y guiadas por los líderes pedagógicos, por otro lado, Anaya S. A. (2018), refiere que la implementación del trabajo colaborativo para aplicar estrategias de enseñanza aprendizaje en el enfoque por competencias, mejora el desempeño docente, y finalmente Buendía (2020), en su estudio correlacional, concluye que existe estrecha relación entre trabajo colaborativo y desempeño docente en las I.E. del Valle de Zatinaki, distrito de Perené, lo cual permite afirmar que a mejor trabajo colaborativo mejor desempeño docente. Lo anteriormente expresado por los autores citados respaldan la importancia de la propuesta consistente en proponer un programa de estrategias colaborativas para optimizar el desempeño docente de los profesores de la Red Julio César Merino Chávez de Cutervo.

Finalmente, en relación al objetivo específico, consistente en validar la propuesta del programa de estrategias colaborativas para optimizar el desempeño docente, luego de haber elaborado y fundamentado la propuesta, se procedió a realizar su validación mediante la técnica de juicio de experto, para tal efecto se recurrió a profesionales expertos en gestión escolar con liderazgo pedagógico, quienes revisaron el programa de estrategias colaborativas para optimizar el desempeño docente de los profesores de la Red Julio César Merino Chávez, realizaron las sugerencias respectivas y procedieron a firmar el documento que acredite su aprobación.

VI. CONCLUSIONES

Luego de analizar los resultados y realizada su discusión respectiva, se arriba a las conclusiones siguientes:

1. Según el cuestionario de desempeño docente aplicado a los profesores de la Red Julio César Merino Chávez de Cutervo, se determinó que la mayoría de los encuestados que equivale al 70,00 % (21) se ubicaron en la categoría de regular desempeño docente, mientras que el 10.00 % (3) se ubicaron en la categoría de deficiente, el 13.33 % (4) en la categoría de bueno y el restante 6.67 % (2) lograron ubicarse en la categoría de excelente; dichos resultados confirman la existencia del problema del desempeño docente que requiere urgente intervención por parte de los líderes pedagógicos encargados de gerenciar las Instituciones Educativas.
2. Se procedió a elaborar y fundamentar el programa de estrategias colaborativas para optimizar el desempeño docente, el mismo que estuvo conformado por cuatro estrategias que son: el monitoreo y acompañamiento, la evaluación entre pares, trabajo colegiado y el portafolio docente, dicha propuesta se sustenta en la teoría sociocultural de Vygotsky, que postula que el aprendizaje es un proceso que se construye de manera cooperativa y sistemática mediados por el entorno histórico y sociocultural en constante interacción con los demás, el enfoque socioformativo que parte de la necesidad que tiene la persona humana de compartir con otros sus ideales, pensamientos, en los grupos de personas donde interactúa.
3. La propuesta del programa de estrategias colaborativas para optimizar el desempeño docente de los profesores de la Red Julio César Merino Chávez, fue validado mediante juicio de experto, para lo cual se tuvo que recurrir a profesionales expertos en gestión escolar con liderazgo pedagógico, quienes revisaron la propuesta a partir de los indicadores planteados realizaron las sugerencias respectivas y procedieron a firmar el documento que acredite su aprobación.

VII. RECOMENDACIONES

Al director y especialistas de la UGEL Cutervo, implementar capacitaciones sobre trabajo colaborativo que conlleve a fortalecer el liderazgo pedagógico tanto de los directivos como de los docentes, con la finalidad de optimizar el trabajo pedagógico del docente que conlleve a la mejora de los aprendizajes de los estudiantes

A los directivos y docentes de la Red Educativa Julio César Merino Chávez de Cutervo, asumir dicha propuesta del programa de estrategias colaborativas y ponerla en práctica con el propósito de mejorar su desempeño docente.

VIII. PROPUESTA

La propuesta en el presente trabajo de investigación, se origina al evidenciar que los profesores de la Red Educativa Julio César Merino Chávez, de Cutervo presentan problemas respecto al desempeño docente, manifestándose en dificultades para planificar y ejecutar las actividades de aprendizaje con sus estudiantes, trayendo como consecuencia que su actuar sea básicamente tradicional, debido a diferentes factores, dentro de los cuales resalta el exceso de individualismo para el trabajo pedagógico por parte de los docentes, a ello se suma la ausencia de un liderazgo pedagógico de las autoridades educativas que conlleven a generar condiciones para trabajar de manera colaborativa entre maestros, lo cual trae como consecuencia bajos niveles de logros de los aprendizajes de sus estudiantes

Como docentes que laboramos en la Red Educativa Julio César Merino Chávez, de Cutervo, no podemos ser ajenos al problema del desempeño laboral de los profesores, razón por la cual es que se propone como alternativa de solución, un programa de estrategias colaborativas, el mismo que se define como una herramienta didáctica que agrupa un conjunto de estrategias colaborativas debidamente planificadas y sistematizadas con la finalidad de optimizar el desempeño docente en los profesores que conforman la muestra de estudio.

La propuesta del programa de estrategias colaborativas se fundamenta en Teoría sociocultural de Vygotsky, quien sostiene que el aprendizaje es un proceso que se construye de manera cooperativa y sistemática entre el ambiente y los diferentes actores, mediados por el entorno histórico y sociocultural en constante interacción con los demás orientado a la solución de problemas (Ruiz, 2015). Otro sustento que respalda la propuesta es el enfoque socioformativo, fundamentado en la necesidad que tiene la persona humana de compartir con otros sus ideales, pensamientos, en los grupos de personas donde interactúa. Al respecto, Tobón et al. (2015), precisan que, el enfoque socioformativo, se caracteriza por contribuir a la formación holística del ser humano mediante el desarrollo de competencias, definidas éstas como las actuaciones integrales que tienen las personas frente a la problemática del contexto y que se abordan de manera colaborativa para la co-creación de nuevos conocimientos basado en valores como el respeto,

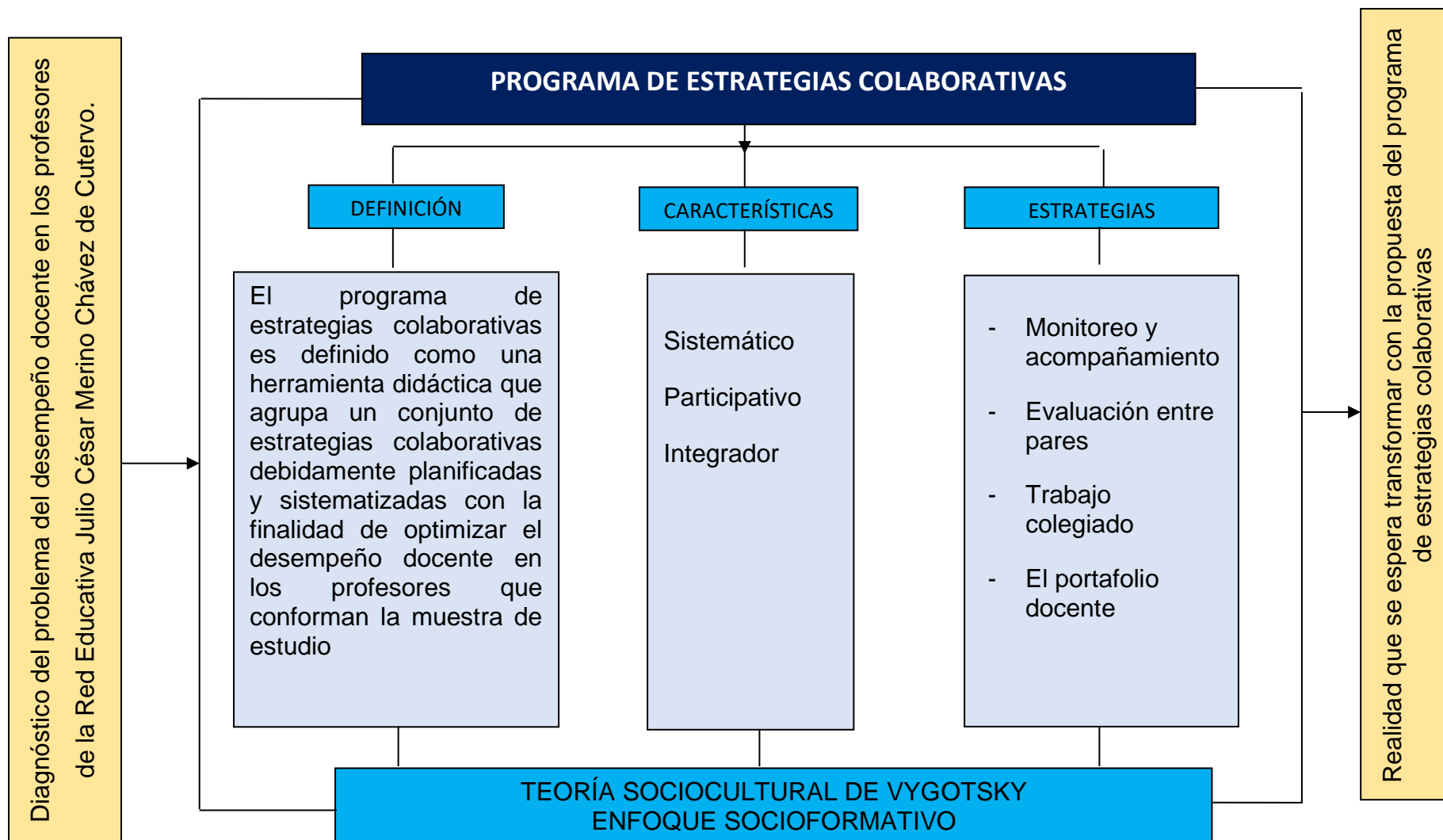
responsabilidad y honestidad. Desde la socioformación, el directivo, debe acompañar procesos de formación en sus docentes a través del trabajo colaborativo que conlleve a la construcción de la sociedad del conocimiento.

La propuesta del programa de estrategias colaborativas considera cuatro estrategias que son: el monitoreo y acompañamiento que constituyen procesos inherentes a la labor docente que deben ponerse en práctica en una organización educativa, la evaluación entre pares, que permite tener una visión amplia del término evaluación separada del concepto tradicional de calificación, entendida como una manera eficaz para lograr comprender y conocer el trabajo conjunto desarrollando el pensamiento crítico que se ponen de manifiesto cuando uno se evalúa con otro (Bates, 2015), el trabajo colegiado entendido como un modelo de aprendizaje interactivo que convoca a las personas a construir juntos poniendo de manifiesto esfuerzos y potencialidades las metas consensuadas, (Revelo-Sánchez et al., 2018) y finalmente el portafolio docente entendido como un espacio de organización personal físico o virtual donde se acumulan un conjunto de documentos relacionados con la práctica docente con el propósito de explicar el proceso docente educativo, reflexionar sobre el mismo y evaluar su desempeño (Peñalva & Arbesú, 2014)

Con la propuesta del programa de estrategias colaborativas, se espera optimizar el desempeño docente en los profesores de la Red Educativa Julio César Merino Chávez, de Cutervo cuyos resultados redundarán en la mejora de los aprendizajes de los estudiantes.

Figura 6

Síntesis gráfica de la propuesta.



REFERENCIAS

- Aguirre, A. A. (2020). *El acompañamiento pedagógico y el desempeño docente de la Institución Educativa N° 14793 “Luciano Castillo Colonna”, Bellavista, Sullana, 2019* [Tesis de maestría Universidad César vallejo].
<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/42724>
- Anaya, S. P. (2018). *Monitoreo Y Trabajo Colaborativo Para Fortalecer Las Estrategias De Enseñanza Aprendizaje Con Enfoque Por Competencia En La Institución Educativa Pública Luis Castañeda Lossio* [Tesis de segunda especialidad, Universidad San Ignacio de Loyola].
http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/7819/4/2018_ANAYA_AMIQUERO_SATURNINO_PABLO.pdf
- Aparicio-Molina, C., & Sepúlveda-López, F. (2018). Análisis del modelo de Comunidades Profesionales de Aprendizaje a partir de la indagación en experiencias de colaboración entre profesores. *Estudios Pedagógicos*, 44(3), 55–73. <https://doi.org/10.4067/s0718-07052018000300055>
- Aparicio, C., & Sepúlveda, F. (2019). Trabajo colaborativo docente: nuevas perspectivas para el desarrollo docente. *Psicología Escolar e Educacional*, 23(1), 1–7. <https://doi.org/10.1590/2175-35392019017926>
- Avalos-Bevan, B. (2018). Evaluación docente en Chile: aspectos destacados y complejidades en 13 años de experiencia. *Docentes y Docencia*, 24(3), 297–311. <https://doi.org/10.1080/13540602.2017.1388228>
- Avello-Martínez, R., & Marín, V. I. (2016). La necesaria formación de los docentes en aprendizaje colaborativo. *Profesorado*, 20(3), 687–713.
<http://eds.b.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=7&sid=7a776f5e-2d4f-4e9a-9353-dd66b603e578%40sessionmgr102>
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación. Serie integral por competencias*. (3ta ed.). Grupo Editorial Patria.
- Bates, T. (2015). *Teaching in a Digital Age. Guidelines for designing teaching and learning*. https://teachonline.ca/sites/default/files/pdfs/teaching-in-a-digital-age_2016.pdf
<https://www.tonybates.ca/teaching-in-a-digital-age/>
<https://opentextbc.ca/teachinginadigitalage/>
<https://openheld.omeka.net/items/show/26>
<https://open.umn.edu/opentextbooks/>

- Benavides, M. C., & Pineda, E. (2017). El portafolio virtual y su relevancia en trabajos colaborativos. *Revista Docencia Universitaria*, 18(2), 53–68.
<http://eds.b.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=32&sid=56b9eeb9-ae62-4cb1-9b23-f2c7babfbbf4%40pdc-v-sessmgr02>
- Bromley, Y. M. (2017). *Acompañamiento pedagógico y reflexión crítica docente, en las instituciones educativas del nivel primaria, tercer ciclo, UGEL N° 05, El Agustino, Lima 2017* [Tesis de maestría Universidad César vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/5849/Bromley_CYM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Buendía, C. D. (2020). *Trabajo colaborativo y el desempeño docente de las instituciones Educativas del valle de Zatinaki del distrito de Perené* [Tesis de maestría, Universidad Peruana de Ciencias e Informática].
http://repositorio.upci.edu.pe/bitstream/handle/upci/136/T-BUENDIA_LAZARO_CARLOS.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Casal, L., & García, B. (2019). Una experiencia de formación del profesorado para implementar la evaluación entre pares en el campus virtual de la Universidad de Santiago de Compostela. *Pixel-Bit, Revista de Medios y Educación*, 54(1), 125–144. <https://doi.org/https://doi.org/10.12795/pixelbit.2019.i54.07>
- Durán, J. R., Vargas, M., & Monge, A. (2020). Training strategies for strengthening teacher competencies. *Journal of Alternative Perspectives in the Social Sciences*, 10(2), 229–258.
<http://eds.a.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=4&sid=698de999-95e5-4824-a8cf-7a03a31dcc68%40sessionmgr4007>
- Gallardo, E. (2017). *Metodología de la Investigación. Manual Autoformativo Interactivo I*. Universidad Continental.
- Gálvez, E., & Milla, R. (2018). Evaluación del desempeño docente: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en el Marco de Buen Desempeño Docente. *Propósitos y Representaciones*, 6(2), 407–429.
<https://doi.org/10.20511/pyr2018.v6n2.236>
- Geraldo, L. A., Soria, J. J., Rosello, M. J., & Buendia, K. M. (2021). Modelo factorial en la motivación laboral y desempeño docente. Caso: Institución Educativa Emblemática Isabel la Católica, Lima – Perú. *Apuntes Universitarios*, 11(1),

- 157–170. <https://doi.org/10.17162/au.v11i1.561>
- González, R. M., de la Garza, C. H., & de León, M. E. (2017). Consejos Técnicos Escolares, un espacio de colaboración para evaluar el ejercicio docente en Educación Básica. *Revista Electronica de Investigacion Educativa*, 19(3), 24–32. <https://doi.org/10.24320/redie.2017.19.3.1272>
- Gros, B., & Adrian, M. (2004). *Estudio sobre el uso de los foros virtuales para favorecer las actividades colaborativas en la enseñanza superior*. <https://revistas.usal.es/index.php/eks/article/view/14357/14743>
- Gutiérrez, G., Margain, M. L., & Ramírez, T. A. (2017). Un modelo basado en el Clasificador Naïve Bayes para la evaluación del desempeño docente. *Revista Iberoamericana de Educación a Distancia*, 20(2), 293–313. <https://doi.org/10.5944/ried.20.2.17717>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ta. ed.). Mc Graw Hill. <https://doi.org/10.1109/ICACCE.2018.8441753>
- Herrera, S. R., & Tobón, S. (2017). El director escolar desde el enfoque socioformativo. estudio documental mediante la cartografía conceptual. *Revista de Pedagogía*, 38(1), 164–194. <https://www.redalyc.org/pdf/659/65952814009.pdf>
- Iglesias, M. J., Lozano, I., & Roldán, I. (2018). La calidad e innovación educativa en la formación continua docente: un estudio cualitativo en dos centros educativos. *Revista Iberoamericana de Educación*, 77(1), 13–34. <https://doi.org/10.35362/rie7713090>
- Izarra-Vielma, D. A. (2018). La responsabilidad del docente: entre el ser funcionario y el ejercicio ético de la profesión. *Revista Educación*, 43(1), 183–195. <https://doi.org/10.15517/revedu.v43i1.29064>
- Martínez, L. F., & Mercedes, N. (2020). *Canvas LMS y el trabajo colaborativo como metodología de aprendizaje en ambientes virtuales*. <http://eds.a.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=1&sid=98881654-2e7f-4350-8e65-ddfa168ba4de%40sdc-v-sessmgr01>
- Martinez, S. I., & Lavín, J. L. (2017). Aproximación al concepto de desempeño docente, una revisión conceptual sobre su delimitación. In *XIV Congreso*

- Nacional de Investigación Educativa.*
<http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v14/doc/2657.pdf>
- MINEDU. (2015). *Compromisos de Gestión Escolar.*
<http://www.minedu.gob.pe/campanias/pdf/gestion/manual-compromisos-gestion-escolar.pdf>
- Ministerio de Educación. (2016). *Habilidades Interpersonales.*
[https://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/5925/Habilidades interpersonales contenido transversal. Guía para el participante%2C segundo fascículo.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/5925/Habilidades%20interpersonales%20contenido%20transversal.%20Gu%C3%ADa%20para%20el%20participante%20segundo%20fasc%C3%ADculo.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Ministerio de Educación del Perú. (2014). *Marco de buen desempeño del directivo.*
http://www.minedu.gob.pe/DelInteres/xtras/marco_buen_desempeno_directivo.pdf
- Ministerio de Educación del Perú. (2016). *RSG N° 008-2016-MINEDU. Norma que establece disposiciones para el acompañamiento pedagógico en la educación básica.* https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/110505/_008-2016-MINEDU_-_14-01-2016_03_18_19_-RSG_N__008-2016-MINEDU.pdf
- Moreno-Fernández, O., & Moreno-Crespo, P. (2017). El portafolio digital como herramienta didáctica: una evaluación crítica de fortalezas y debilidades. *Revista de Humanidades*, 30(1), 11–30.
<https://doi.org/doi:http://dx.doi.org/10.5944/rdh.30.2017.18200>
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E., & Villagómez, A. (2014). *Metodología de la investigación. Cualitativa – cualitativa y redacción de tesis* (4ta ed.). Ediciones de la U.
- Peñalva, L., & Arbesú, M. (2014). Construcción de un portafolio docente analizada desde la perspectiva de la gestión del conocimiento y el aprendizaje colectivo. *Revista Venezolana de Información, Tecnología y Conocimiento*, 11(1), 25–40.
<http://eds.b.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=7&sid=c3d588ed-2903-4345-b9b5-b4b82a9050b7%40pdc-v-sessmgr01>
- Pérez, I. C., Chiriboga, W. A., & Martínez, A. (2018). El taller metodológico de trabajo colaborativo: un perfil de formación continua de los profesores de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo. *Revista Dilemas Contemporáneos:*

- Educación, Política y Valores*, 6(7), 1–13.
<https://www.dilemascontemporaneoseducacionpoliticaayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/207/791>
- Ponte, Z. O. (2020). *Gestión escolar, trabajo colaborativo y su incidencia en el desempeño docente Ugel 02 Independencia 2020* [Tesis doctoral, Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/54129>
- Real Academia de la Lengua Española. (2020). *Diccionario de la lengua española*.
- Revelo-Sánchez, O., Collazos-Ordoñez, C. A., & Jiménez-Toledo, J. (2018). El trabajo colaborativo como estrategia didáctica para la enseñanza/aprendizaje de la programación: una revisión sistemática de la literatura. *TecnoLógicas*, 21(41), 123–7799. http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0123-77992018000100008&script=sci_abstract&tlng=es
- Rodríguez, A. L. (2018). *Trabajo colegiado para mejorar los aprendizajes en el área de matemática en la Institución educativa Pública n° 30154 de Chilca* [Tesis de segunda especialidad, Universidad san Ignacio de Loyola].
http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/4341/4/2018_RODRIGUEZ_MARTINEZ_ANA_LUZ.pdf
- Rodríguez, L. A., Escobar, M. C., Aveiga, V. I., & Durán, U. C. (2019). Estrategia de Formación y Desarrollo de la Competencia Docente llamada Gestionar la Orientación Educativa Familiar, en la Educación Básica Superior. *Información Tecnológica*, 30(6), 277–288. <https://doi.org/10.4067/s0718-07642019000600277>
- Rodríguez, W. (2015). Reflexividad histórica, problematización e indagación dialógica como herramientas para repensar el concepto vygotskiano de zona de desarrollo próximo. *Revista Puertorriqueña de Psicología*, 26(1), 10–24.
<https://www.redalyc.org/pdf/2332/233245620002.pdf>
- Ruiz, C. (2015). Hacia una comprobación experimental de la zona de desarrollo próximo de Vigotsky. *CIENCIA Ergo-Sum, Revista Científica Multidisciplinaria de Prospectiva*, 22(2), 167–171.
<https://www.redalyc.org/pdf/104/10439327009.pdf>
- Sánchez-Claros, J. P. (2014). Influencia de la cultura académica de origen en el

- desempeño docente de profesores universitarios noveles. *Historia y Comunicación Social*, 19(1), 523–533.
https://doi.org/10.5209/rev_HICS.2014.v19.45046
- SEP. (2017). *Perfil, parámetros e indicadores para personal con funciones de dirección y supervisión*.
https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/264260/Perfil__para_metros_e_indicadores_para_personal_con_funciones_de_direccio_n_y_de_supervisio_n__EB_.pdf
- Tobón, S., Cardona, S., Vélez, J., & López, J. (2015). Proyectos formativos y desarrollo del talento humano para la Sociedad del Conocimiento. *Acción Pedagógica*, 24(1), 20–31.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6224808>
- Tobón, S., Gonzalez, L., Nambo, J. S., & Vasquez, J. M. (2015). La Socioformación: Un Estudio Conceptual. *Paradígma*, 36(1), 7–29.
<https://www.researchgate.net/publication/288671357>
- Vásquez, J. M., Hernández, J. S., Vásquez-Antonio, J., & Guzmán, C. E. (2017). *Collaborative work and socioformation : a path to complex knowledge*. 19(33), 334–356. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.17081/eduhum.19.33.2648>
- Vygotsky, L. (1964). *Pensamiento y lenguaje*. Lautaro.
- Zavaleta, E. L. (2018). *Relación entre trabajo colegiado y la práctica pedagógica en cuatro instituciones educativas de la UGEL 4 de Trujillo 2018* [Tesis de maestría Universidad Nacional de Trujillo].
[http://www.dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/15239/Zavaleta Medina%20Estefani Lorena.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://www.dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/15239/Zavaleta%20Medina%20Estefani%20Lorena.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Zúñiga, M. G. (2018). Trabajo colegiado como estrategia para el logro académico. Una experiencia. *Revista Mexicana de Orientación Educativa*, 54–64.
<http://eds.b.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=6&sid=9928d373-1eef-42d9-b5ac-80f72617d3e4%40pdc-v-sessmgr01>

ANEXOS:

Anexo A. matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición procedimental	Dimensiones	Indicadores	Técnicas / Instrumen.	Escala de medición
V1 Programa de estrategias colaborativas	El programa de estrategias colaborativas es definido como una herramienta didáctica que agrupa un conjunto de estrategias colaborativas debidamente planificadas y sistematizadas con la finalidad de optimizar el desempeño docente en la Red Julio César Merino Chávez de Cutervo	El programa de estrategias colaborativas es un instrumento pedagógico que involucra un conjunto de estrategias colaborativas basadas en el trabajo entre pares, trabajo colegiado y el portafolio docente, para ser desarrolladas con los docentes con la finalidad de optimizar su desempeño docente en los profesores de la Red Julio César Merino Chávez de Cutervo	Planificación	<ul style="list-style-type: none"> La redacción empleada es clara y precisa Está formulado con lenguaje apropiado Está expresado en conductas observables Expresa con claridad la intención del estudio Coherencia con el título de la investigación Relación con el problema de la investigación Responde al propósito de la propuesta Es adecuado al propósito de la propuesta 	Informe desempeño docente de experto	Muy bueno
			Teórica	<ul style="list-style-type: none"> Los términos utilizados son propios de la Propuesta Tiene rigor científico Consistencia con la variable propuesta, dimensiones e indicadores Proporciona sólidas bases teóricas Se fundamenta en bibliografía actualizada 		Bueno
			Didáctica	<ul style="list-style-type: none"> Existe una organización lógica Relación a los objetivos de la investigación Es apropiado para la edad del estudiante Caracterizados según criterios pertinentes Adecuado para valorar la estrategia Los métodos y técnicas empleados son propios de la Propuesta Es adecuado a la muestra representativa 		Regular
						Deficiente

V2 Desempeño docente	Es un proceso donde se movilizan habilidades profesionales, personales y responsabilidades sociales con el propósito de articular componentes que impacten en la formación de los estudiantes, así como también en la gestión educativa, involucrándose en el diseño, implementación y evaluación de las políticas locales y nacionales	El desempeño docente es una respuesta que se pretende alcanzar en los docentes de la Red Julio César Merino Chávez de Cutervo y será evaluado mediante la aplicación de un cuestionario de desempeño docente el mismo que consta de 24 ítems en sus dimensiones pedagógica, ética, colegiada y reflexiva	Pedagógica	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Conocimientos pedagógicos ▪ Capacidad de disposición ▪ Criterios multidisciplinarios 	Cuestionario de desempeño laboral	Excelente
			Ética	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Comportamiento ▪ Visión de la diversidad ▪ Responsabilidad social 		Bueno
			Colegiada	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Interacción a nivel institucional ▪ Interacción a nivel social ▪ Decisiones relevantes ▪ Perspectiva colegiada 		Regular
			Reflexiva	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Habilidades de la experiencia ▪ Auto reflexión ▪ Juicios críticos 		Deficiente

Anexo B: Instrumento de recolección de datos

Cuestionario de desempeño docente aplicado a los profesores de la Red Educativa Julio César Merino Chávez de Cutervo.

Edad: **Tiempo de servicio:**

Sexo: **Condición:**

Instrucciones:

Estimado profesor, como parte del desarrollo del trabajo de investigación sobre desempeño docente, recurro a usted para solicitarle su valioso apoyo consistente en resolver el presente cuestionario con la finalidad de diagnosticar nivel de desempeño docente de los profesores de la Red Julio César Merino Chávez de Cutervo. En el presente instrumento no tiene respuestas buenas o malas, solo se solicita responder con sinceridad a fin de tener un diagnóstico real del estudio, para ello te invito a tener en cuenta lo siguiente:

- **1** nunca
- **2** casi nunca
- **3** a veces
- **4** casi siempre
- **5** siempre

Marca donde usted considere que se sientas reflejado y no debes dejar de contestar ningún ítem.

Nº	ITEMS	ALTERNATIVAS				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN PEDAGÓGICA						
1	Considera usted que los docentes poseen un buen nivel de conocimientos pedagógico para aportar a favor de los aprendizajes					
2	Además de los conocimientos pedagógicos, cree usted que debe seguir estudiando en otros saberes para cumplir de manera eficiente con su rol					
3	Usted está dispuesto y comprometido en brindar su capacidad y conocimiento con los estudiantes					

4	Durante el proceso de enseñanza aprendizaje, pone en práctica la comunicación afectiva y empática con los estudiantes					
5	Durante su labor docente, pone en práctica la multidisciplinariedad e interculturalidad como mecanismos para interpretar, y valorar al estudiante					
6	Pone en práctica estrategias diferenciadas y motivacionales para atender a grupos heterogéneos en el aula.					
DIMENSIÓN ETICA						
7	En las I.E las conductas y actitudes éticas del docente favorece el entornosocial de la comunidad educativa					
8	Los docentes son comprometidos y responsables en el ejercicio de su profesión					
9	Los docentes de su I.E. tienen un buen comportamiento en los diferentes ámbitos de su desempeño					
10	El docente respeta la diversidad y pluralidad en sus estudiantes étnica, lingüística y cultural					
11	La imagen que trasmite el docente de respeto es dentro y fuera del colegio					
12	El docente trabaja con la conciencia para ser un referente en la sociedad respecto a su rol de educador					
DIMENSIÓN COLEGIADA						
13	Interactúa usted de manera permanente con sus demás colegas y directivos en beneficio de la institución					
14	Como docente, en su rol social interactúa con los padres de familia reflexionando sobre los aprendizajes de sus hijos					
15	Los docentes colaboran entre sí y se organizan para tomar decisiones de manera colegiada con los demás integrantes de la comunidad educativa					
16	En las I.E las decisiones más relevantes se toman en cuenta a nivel colegiado					
17	El ejercicio docente individual que usted pone en práctica durante su trabajo, sería mejor si lo haría de manera colegiada					
18	Aprecia el trabajo colegiado docente como espacio importante para aprender de manera colaborativa y su repercusión en el logro de los aprendizajes de los estudiantes					
DIMENSIÓN REFLEXIVA						

19	El docente toma decisiones relevantes que adquiere en las habilidades de la experiencia en bien de los aprendizajes					
20	La autorreflexión y la continua revisión de sus prácticas de enseñanza forma parte de los recursos del docente					
21	El docente auto reflexiona en decisiones sociales y pedagógicas analizando los pros y los contras					
22	El docente delibera en la planificación pedagógica y plasma su pensamiento en estrategias para el desarrollo de su clase.					
23	El docente reflexiona sobre su práctica docente y los diversos saberes de sus pares buscando siempre la mejora de su labor profesional					
24	El docente elabora juicios críticos sobre su propia práctica y la de sus colegas y hace aportaciones constructivas.					

Baremo del instrumento

DIMENSIÓN CATEGORÍA	PEDAGÓGICA	ÉTICA	COLEGIADA	REFLEXIVA	DESEMPEÑO DOCENTE
EXCELENTE	26 – 30	26 – 30	26 – 30	26 – 30	101 -120
BUENO	21 – 25	21 – 25	21 – 25	21 – 25	81- 100
REGULAR	16 -20	16 -20	16 -20	16 -20	61- 80
DEFICIENTE	06 -15	06 -15	06 -15	06 -15	24- 60

Anexo C. Validación de cuestionario de desempeño docente mediante criterio de expertos.

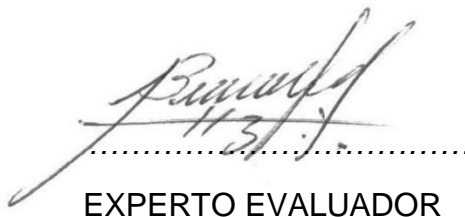
EXPERTO 1

[illegible]

	Colegiada	Interactúa usted de manera permanente con sus demás colegas y directivos en beneficio de la institución										
		Como docente, en su rol social interactúa con los padres de familia reflexionando sobre los aprendizajes de sus hijos										
		Los docentes colaboran entre sí y se organizan para tomar decisiones de manera colegiada con los demás integrantes de la comunidad educativa										
		En las I.E las decisiones más relevantes se toman en cuenta a nivel colegiado										
		El ejercicio docente individual que usted pone en práctica durante su trabajo, sería mejor si lo haría de manera colegiada										
		Aprecia el trabajo colegiado docente como espacio importante para aprender de manera colaborativa y su repercusión en el logro de los aprendizajes de los estudiantes										
	Reflexiva	El docente toma decisiones relevantes que adquiere en las habilidades de la experiencia en bien de los aprendizajes										
		La autorreflexión y la continua revisión de sus prácticas de enseñanza forma parte de los recursos del docente										
		El docente auto reflexiona en decisiones sociales y pedagógicas analizando los pros y los contras										
		El docente delibera en la planificación pedagógica y plasma su pensamiento en estrategias para el desarrollo de su clase.										
		El docente reflexiona sobre su práctica docente y los diversos saberes de sus pares buscando siempre la mejora de su labor profesional										
		El docente elabora juicios críticos sobre su propia práctica y la de sus colegas y hace aportaciones constructivas.										

Grado y Nombre del Experto: Dr. Jorge Luis Becerra Muñoz

Firma del experto:



 EXPERTO EVALUADOR

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Estrategias colaborativas para el desempeño docente de la Red Julio César Merino Chávez, Cutervo

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de desempeño docente

TESISTA:

Rosa Amelia Chung Ramírez

DECISIÓN: Cumple con lo establecido

APROBADO: SI

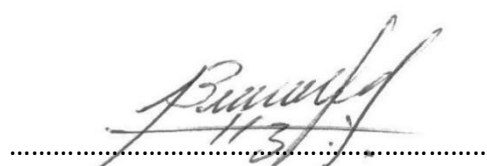
☒

NO

☐

OBSERVACIONES:

Cajamarca, julio de 2021



Dr. Jorge Luis Becerra Muñoz

EXPERTO 2

[illegible]

	Colegiada	Interactúa usted de manera permanente con sus demás colegas y directivos en beneficio de la institución										
		Como docente, en su rol social interactúa con los padres de familia reflexionando sobre los aprendizajes de sus hijos										
		Los docentes colaboran entre sí y se organizan para tomar decisiones de manera colegiada con los demás integrantes de la comunidad educativa										
		En las I.E las decisiones más relevantes se toman en cuenta a nivel colegiado										
		El ejercicio docente individual que usted pone en práctica durante su trabajo, sería mejor si lo haría de manera colegiada										
		Aprecia el trabajo colegiado docente como espacio importante para aprender de manera colaborativa y su repercusión en el logro de los aprendizajes de los estudiantes										
	Reflexiva	El docente toma decisiones relevantes que adquiere en las habilidades de la experiencia en bien de los aprendizajes										
		La autorreflexión y la continua revisión de sus prácticas de enseñanza forma parte de los recursos del docente										
		El docente auto reflexiona en decisiones sociales y pedagógicas analizando los pros y los contras										
		El docente delibera en la planificación pedagógica y plasma su pensamiento en estrategias para el desarrollo de su clase.										
		El docente reflexiona sobre su práctica docente y los diversos saberes de sus pares buscando siempre la mejora de su labor profesional										
		El docente elabora juicios críticos sobre su propia práctica y la de sus colegas y hace aportaciones constructivas.										

Grado y Nombre del Experto: Mg. Sc. Joel Dante Vargas Apaestegui.

Firma del experto:



 DIRECCIÓN

 CERRIO DE CASCAJAL - OLIMPOS

 Joel Dante Vargas Apaestegui

 DIRECTOR

EXPERTO EVALUADOR

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Estrategias colaborativas para el desempeño docente de la Red Julio César Merino Chávez, Cutervo

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de desempeño docente

TESISTA:

Rosa Amelia Chung Ramírez

DECISIÓN: Cumple con lo establecido

APROBADO: SI

☒

NO

☐

OBSERVACIONES:

Chiclayo, julio de 2021



Mg. Sc. Joel Dante Vargas Apaestegui

EXPERTO 3

[illegible]

	Colegiada	Interactúa usted de manera permanente con sus demás colegas y directivos en beneficio de la institución										
		Como docente, en su rol social interactúa con los padres de familia reflexionando sobre los aprendizajes de sus hijos										
		Los docentes colaboran entre sí y se organizan para tomar decisiones de manera colegiada con los demás integrantes de la comunidad educativa										
		En las I.E las decisiones más relevantes se toman en cuenta a nivel colegiado										
		El ejercicio docente individual que usted pone en práctica durante su trabajo, sería mejor si lo haría de manera colegiada										
		Aprecia el trabajo colegiado docente como espacio importante para aprender de manera colaborativa y su repercusión en el logro de los aprendizajes de los estudiantes										
	Reflexiva	El docente toma decisiones relevantes que adquiere en las habilidades de la experiencia en bien de los aprendizajes										
		La autorreflexión y la continua revisión de sus prácticas de enseñanza forma parte de los recursos del docente										
		El docente auto reflexiona en decisiones sociales y pedagógicas analizando los pros y los contras										
		El docente delibera en la planificación pedagógica y plasma su pensamiento en estrategias para el desarrollo de su clase.										
		El docente reflexiona sobre su práctica docente y los diversos saberes de sus pares buscando siempre la mejora de su labor profesional										
		El docente elabora juicios críticos sobre su propia práctica y la de sus colegas y hace aportaciones constructivas.										

Grado y Nombre del Experto: Dr. Edgar Robert Espejo Muñoz

Firma del experto:



.....
EXPERTO EVALUADOR

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Estrategias colaborativas para el desempeño docente de la Red Julio César Merino Chávez, Cutervo

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de desempeño docente

TESISTA:

Rosa Amelia Chung Ramírez

DECISIÓN: Cumple con lo establecido

APROBADO: SI

☒

NO

☐

OBSERVACIONES:

Chiclayo, julio de 2021



Dr. Edgar Robert Espejo Muñoz

DNI: 27283017

Anexo D. Confiabilidad del cuestionario de desempeño docente

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,951	,950	24

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Item1	69,12	133,610	,599	,949
Item2	68,88	140,443	,330	,952
Item3	68,28	135,543	,607	,949
Item4	68,88	132,443	,717	,948
Item5	69,20	135,250	,660	,949
Item6	69,28	137,627	,593	,949
Item7	69,24	134,940	,660	,949
Item8	69,12	131,860	,738	,948
Item9	68,72	138,127	,432	,951
Item10	68,40	140,167	,431	,951
Item11	68,44	138,173	,573	,950
Item12	68,56	135,673	,670	,948
Item13	68,92	136,410	,607	,949
Item14	69,60	129,167	,782	,947
Item15	69,24	135,607	,683	,948
Item16	69,40	131,083	,784	,947
Item17	69,20	132,833	,695	,948
Item18	69,28	131,710	,782	,947
Item19	69,20	133,167	,730	,948
Item20	69,16	131,473	,740	,948
Item21	68,96	135,623	,622	,949
Item22	69,28	132,793	,718	,948
Item23	69,32	133,227	,736	,948
Item24	69,24	134,440	,692	,948

Luego de aplicar el cuestionario de desempeño docente a un grupo de 25 docentes, arrojó un valor de 0,951, resultado que nos permite afirmar que el instrumento es altamente confiable según el coeficiente de alfa de Cronbach.

Anexo E. Programa de estrategias colaborativas para el desempeño docente de la Red Julio César Merino Chávez, Cutervo

I. DATOS INFORMATIVOS:

- 1.1. INSTITUCION FORMADORA : Universidad Cesar Vallejo
- 1.2. ESCUELA : Post Grado
- 1.3. UNIDAD DE ANALISIS : Red Educativa Julio César Merino Chávez
- 1.4. GRADO : 5° y 6° de primaria
- 1.5. RESPONSABLES : Rosa Amelia Chung Ramírez

II. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

En las instituciones educativas de la Red Educativa Julio César Merino Chávez, de Cutervo existen dificultades respecto al desempeño docente por parte de los profesores, manifestándose en bajos desempeños para planificar y ejecutar las actividades de aprendizaje con sus estudiantes, lo cual se traduce a que su actuar sea básicamente tradicional, debido a diferentes factores, dentro de los cuales resalta el exceso de individualismo para el trabajo pedagógico por parte de los docentes, a ello se suma la ausencia de un liderazgo pedagógico de las autoridades educativas que conlleven a generar condiciones para trabajar de manera colaborativa entre maestros, lo cual trae como consecuencia que los resultados de los logros de los aprendizajes no sean los deseados.

III. JUSTIFICACIÓN

El presente estudio surge como alternativa de solución al problema del desempeño laboral que presentan los docentes de la Red Educativa Julio César Merino Chávez, de Cutervo, dicha propuesta constituye una herramienta para ser utilizada por otros profesionales de la educación que pretendan realizar estudios de investigación sobre estrategias de trabajo colaborativo para optimizar el desempeño docente y al mismo tiempo, se convierte en una alternativa de solución para ser replicada en otras instituciones con

características similares orientadas a fortalecer el desempeño docente de los profesores.

IV. FUNDAMENTO TEÓRICO DEL PROGRAMA

El programa de estrategias colaborativas se fundamenta en Teoría sociocultural de Vygotsky, quien sostiene que el aprendizaje es un proceso que se construye de manera cooperativa y sistemática entre el ambiente y los diferentes actores, mediados por el entorno histórico y sociocultural en constante interacción con los demás orientado a la solución de problemas (Ruiz, 2015). Otro sustento que respalda la propuesta es el enfoque socioformativo, fundamentado en la necesidad que tienen la persona humana de compartir con otros sus ideales, pensamientos, en los grupos de personas donde interactúa. Al respecto, Tobón et al. (2015), precisan que, el enfoque socioformativo, se caracteriza por contribuir a la formación holística del ser humano mediante el desarrollo de competencias, definidas éstas como las actuaciones integrales que tienen las personas frente a la problemática del contexto y que se abordan de manera colaborativa para la co-creación de nuevos conocimientos basado en valores como el respeto, responsabilidad y honestidad. Desde la socioformación, el directivo, debe acompañar procesos de formación en sus docentes a través del trabajo colaborativo que conlleve a la construcción de la sociedad del conocimiento. El enfoque socioformativo, toma los aportes del liderazgo distributivo en la medida que no solo pretende aprovechar las potencialidades de todos los integrantes de la organización, sino pretende potenciarlas para una mejor gestión en el área de desempeño, en ese sentido, el director debe identificar las cualidades de cada miembro de la organización y las áreas en las que puede hacer aportes significativos, generar condiciones de espacio y tiempo para trabajar de manera colaborativa orientadas a la consecución de las metas organizacionales (Herrera & Tobón, 2017).

V. OBJETIVO

El objetivo del presente programa es diseñar y fundamentar el programa de estrategias colaborativas para optimizar el desempeño docente de los profesores de la Red Julio César Merino Chávez de Cutervo.

VI. ESTRATEGIAS QUE CONFORMAN EL PROGRAMA

6.1. El monitoreo y acompañamiento.

Para aplicar la presente estrategia se debe establecer un plan de monitoreo y acompañamiento, con criterios, procedimientos e instrumentos estandarizados que permitan el desarrollo de las acciones de monitoreo y acompañamiento a los docentes en el aula. Establecer un protocolo de acompañamiento a la gestión de equipos directivos de Instituciones Educativas participantes en la Red Educativa. Las visitas en aula con asesoría personalizada implican un proceso de observación participante y registro de hechos, asesoría, diálogo reflexivo y compromisos.

Se debe determinar el número de docentes que se visitarán y la frecuencia de las visitas a realizar, como mínimo tres visitas al año considerando varios aspectos entre los que se debe privilegiar el rendimiento en las áreas básicas. Las visitas son continuas y sistemáticas, los resultados de una se toman en cuenta para planificar la siguiente.

6.2. Evaluación entre pares

Se realizará una evaluación crítica de los agentes que realizan la misma o similar función docente. Es decir, se evaluarán entre sí los docentes que desarrollan la misma asignatura donde el docente evaluado, es evaluador del otro compañero docente; y, al mismo tiempo el evaluador, es evaluado, por el docente evaluado. Luego los docentes asumirán actitudes críticas con sustento teórico, para reconocer las fortalezas y/o las debilidades de sus colegas, lo que permitirá indudablemente mejoras sustantivas en el proceso de formación que le permitan asumir acciones de mejoras y transformar las debilidades en

fortalezas y para confirmar las fortalezas y/o construir modelos educativos institucionales.

6.3. Trabajo colegiado

Con esta estrategia se pretende promover la mejora continua de la práctica pedagógica a partir de la reflexión colegiada sobre las dificultades y fortalezas y del intercambio de experiencias de los docentes y coordinadores de la institución o Red educativa. El responsable de la planificación, conducción y elaboración del informe de los resultados es el coordinador y se realizará por áreas curriculares para el efecto se realizarán cuatro reuniones mensuales a través de la realización de Talleres de revisión de documentos curriculares, Tertulias pedagógicas, talleres pedagógicos de estrategias didácticas y grupos de interaprendizaje (GIAS)

6.4. El portafolio docente.

Esta estrategia nos va a permitir obtener información relevante acerca de la organización de los docentes en cuanto a la organización de la documentación. Se compone de un conjunto de documentos, trabajos y producciones (escritas, gráficas, cartográficas o digitales) realizados de manera individual o en equipo, que constituyan evidencias significativas del logro de los aprendizajes, de sus avances y de la aplicación de los conceptos, las habilidades y las actitudes, a lo largo de una secuencia didáctica, un bloque, un proyecto o un ciclo escolar. La integración y selección de las evidencias involucra tanto a los estudiantes como a los docentes.

VII. CRONOGRAMA DE ACTIVIDAD

ESTRATEGIAS COLABORATIVAS	ACTIVIDADES	MATERIALES	CRONOGRAMA
Monitoreo y acompañamiento	Coordinación, preparación y diálogo. ✓ Jornada de sensibilización a los docentes ✓ Plantear las metas de monitoreo y acompañamiento. ✓ Elaborar el cronograma de visitas a aula.	✓ Plan de monitoreo ✓ Cronograma ✓ Ficha de análisis de	De marzo a diciembre 2022.

	<ul style="list-style-type: none"> ✓Contar con la caja de herramientas para el monitoreo y acompañamiento ✓Conocer fichas e instrumentos de monitoreo ✓Dominio y manejo de los insumos. ✓Coordinación y diálogo con el docente <p>Observación, registro e intervención</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓Saludar al docente y estudiantes. ✓Presentar el propósito de su visita al aula ✓Realizar una observación participante ✓Realizar un análisis de la situación para la reflexión sobre la práctica docente. ✓Programar y realizar con el docente el desarrollo de sesiones compartidas. ✓Al terminar la jornada de observación, promover la reflexión sobre la práctica pedagógica desarrollada. <p>Asesoría personalizada:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓Se inicia la asesoría y el diálogo reflexivo generando espacios al docente para autoevaluar su práctica pedagógica (Identificando fortalezas y debilidades). ✓Establecer los compromisos que desarrollarán hasta la próxima visita, que se iniciará con la revisión de los compromisos establecidos. ✓Sistematizar las visitas de aula. 	<p>planificación</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓Cuaderno de campo ✓Ficha de monitoreo ✓Matriz de Diálogo reflexivo 	
Evaluación entre pares	<p>EI Evaluado</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓Identificar de actividades de utilidad para la coevaluación ✓Mostrar humildad para recibir valoraciones y poder interpretar los señalamientos ✓Tener actitud receptiva y positiva para enfocar las áreas de mejora ✓Tener actitud de mejora ✓Tener autoestima alta para enfocar la evaluación de los trabajos más que en las personas ✓Crear un ambiente cordial <p>EI Evaluador</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓Establecer los criterios de evaluación ✓Conocer la temática y contenidos a evaluar ✓Tener pensamiento crítico para aplicar los criterios 	<ul style="list-style-type: none"> ✓Ficha de coevaluación ✓Lista de criterios ✓Rúbricas 	De marzo a diciembre 2022.

	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Ser propositivo para expresar con claridad los puntos a mejorar ✓ Tener comunicación clara, precisa, objetiva y útil orientada a mejorar antes que señalar debilidades 		
Trabajo colegiado	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Se realizará una vez por semana, y tiene una duración de 2 horas pedagógicas. ✓ Se elaborará un horario se debe programar la reunión en el mismo día y en la misma hora. ✓ Se pueden organizar reuniones por ciclo. ✓ El coordinador a partir de las dificultades identificadas durante las visitas propondrá la temática que se desarrollaran durante un periodo de tiempo ✓ La temática acordada se presentará a la Dirección de la Institución Educativa o a la Red ✓ Dependiendo de la temática seleccionada el coordinador solicitará el apoyo de un colega externo o de los colegas que tiene mayor dominio y experiencia en la temática seleccionada. ✓ El coordinador sistematizará los acuerdos tomados en cada reunión de trabajo colegiado y comunicará a la dirección o a la Red. ✓ La asistencia de los docentes y el coordinador pedagógico a las reuniones de trabajo colegiado se registra en un cuaderno, en el que también se registrará la actividad realizada 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Horario ✓ Ruta de trabajo ✓ Actas de evidencias ✓ Registro de asistencia ✓ Laptop ✓ Proyector 	De marzo a diciembre 2022
Portafolio docente	<p>El docente organiza su portafolio en base a los siguientes documentos</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Datos informativos o de identificación ✓ Breve biografía personal ✓ Directorio Institucional ✓ Directorio de estudiantes y padres de familia ✓ Horario de clases virtuales ✓ Planificación anual, semanal ✓ Actividades adecuadas por semana ✓ Instrumentos de evaluación (rúbricas) ✓ Fichas de familiarización y seguimiento ✓ Ficha de monitoreo 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Folder ✓ Archivador ✓ Archivos en Excel-Word ✓ Rubricas ✓ Fichas ✓ Normas y directivas ✓ Informes ✓ Planes 	De marzo a diciembre 2022

	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Normas de convivencia Institucional ✓ Plan de trabajo remoto (actividades del PAT) ✓ Trabajo colegiado ✓ Evidencias y productos importantes de los estudiantes ✓ Normativas vigentes ✓ Cuaderno de campo (Bitácora personal) 	✓ Productos importantes	
--	---	-------------------------	--

VIII. EVALUACIÓN

Para el buen funcionamiento de las Estrategias colaborativas para el desempeño docente de la Red Julio César Merino Chávez, Cutervo y para determinar si cumple los objetivos para la cual fue creada, es necesario desarrollar actividades de evaluación permanente, para ser exitosa, la propuesta debe cumplir los siguientes aspectos: Accesibilidad, tanto a nivel tecnológico como de capacidades de participación de sus miembros. Asumir una cultura de participación y colaboración de sus integrantes. Destrezas en el manejo y organización de documentación por parte de los participantes. Metas definidas y conocidas por todos. Reglas claras de funcionamiento. Forma de comportamiento positivo de sus miembros.

Anexo F. Validación del programa de estrategias colaborativas para el desempeño docente de la Red Julio César Merino Chávez, Cutervo.

Experto 1.

CRITERIO DE EXPERTO

I. DATOS GENERALES.

- 1.1. Apellidos y nombres del experto:** Jorge Luis Becerra Muñoz
- 1.2. Grado Académico:** Doctor en Sociología
- 1.3. Documento de identidad:** 26702389
- 1.4. Centro de labores:** Universidad Nacional de Cajamarca
- 1.5. Denominación del programa a validar:** Programa de estrategias colaborativas.
- 1.6. Título del trabajo de investigación:** Estrategias colaborativas para el desempeño docente de la Red Julio César Merino Chávez, Cutervo
- 1.7. Autora del modelo didáctico:** Rosa Amelia Chung Ramírez

En este contexto, lo(a) he considerado como experto en la materia y necesito sus valiosas opiniones. Evalúe cada aspecto con las siguientes categorías.

MB: Muy bueno (18 – 20)

B: Bueno (14 – 17)

R: Regular (11 – 14)

D: Deficiente (00 – 10)

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN DEL PROGRAMA:

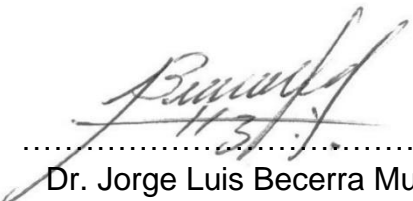
Nº	INDICADORES	CATEGORÍAS			
		MB	B	R	D
01	La redacción empleada es clara y precisa	x			
02	Los términos utilizados son propios de la Propuesta	x			
03	Está formulado con lenguaje apropiado	x			
04	Está expresado en conductas observables	x			
05	Tiene rigor científico	x			
06	Existe una organización lógica	x			
07	Formulado en relación a los objetivos de la investigación	x			
08	Expresa con claridad la intencionalidad de la investigación	x			
09	Observa coherencia con el título de la investigación	x			
10	Guarda relación con el problema de la investigación	x			
11	Es apropiado para la edad del estudiante	x			
12	Están caracterizados según criterios pertinentes	x			
13	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias	x			
14	Consistencia con la variable propuesta, dimensiones e indicadores	x			
15	La estrategia responde al propósito de la propuesta	x			
16	El Programa es adecuado al propósito de la propuesta	x			
17	Los métodos y técnicas empleados en el tratamiento de la información son propios de la Propuesta	x			
18	Proporciona sólidas bases teóricas y epistemológicas	x			
19	Es adecuado a la muestra representativa	x			
20	Se fundamenta en bibliografía actualizada	x			
VALORACIÓN FINAL		20			

III. OPINION DE APLICABILIDAD

(x) El programa puede ser aplicado tal como está elaborado

() El programa debe ser mejorado antes de ser aplicado

Lugar y fecha: Cajamarca julio de 2021.


.....
Dr. Jorge Luis Becerra Muñoz

Experto 2.

CRITERIO DE EXPERTO

I. DATOS GENERALES.

- 1.1. Apellidos y nombres del experto:** Joel Dante Vargas Apaestegui
- 1.2. Grado Académico:** Magíster
- 1.3. Documento de identidad:** 16778988
- 1.4. Centro de labores:** I.E. N° 10182 Cerro Cascajal – Olmos.
- 1.5. Denominación del programa a validar:** Programa de estrategias colaborativas
- 1.6. Título del trabajo de investigación:** Estrategias colaborativas para el desempeño docente de la Red Julio César Merino Chávez, Cutervo.
- 1.7. Autora del modelo didáctico:** Rosa Amelia Chung Ramírez

En este contexto, lo(a) he considerado como experto en la materia y necesito sus valiosas opiniones. Evalúe cada aspecto con las siguientes categorías.

MB: Muy bueno (18 – 20)

B: Bueno (14 – 17)

R: Regular (11 – 14)

D: Deficiente (00 – 10)

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN DEL PROGRAMA:

N°	INDICADORES	CATEGORÍAS			
		MB	B	R	D
01	La redacción empleada es clara y precisa	x			
02	Los términos utilizados son propios de la Propuesta	x			
03	Está formulado con lenguaje apropiado	x			
04	Está expresado en conductas observables	x			
05	Tiene rigor científico	x			
06	Existe una organización lógica	x			
07	Formulado en relación a los objetivos de la investigación	x			
08	Expresa con claridad la intencionalidad de la investigación	x			
09	Observa coherencia con el título de la investigación	x			
10	Guarda relación con el problema de la investigación	x			
11	Es apropiado para la edad del estudiante	x			
12	Están caracterizados según criterios pertinentes	x			
13	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias	x			
14	Consistencia con la variable propuesta, dimensiones e indicadores	x			
15	La estrategia responde al propósito de la propuesta	x			
16	El Programa es adecuado al propósito de la propuesta	x			
17	Los métodos y técnicas empleados en el tratamiento de la información son propios de la Propuesta	x			
18	Proporciona sólidas bases teóricas y epistemológicas	x			
19	Es adecuado a la muestra representativa	x			
20	Se fundamenta en bibliografía actualizada	x			
VALORACIÓN FINAL		20			

III. OPINION DE APLICABILIDAD

- (x) El programa puede ser aplicado tal como está elaborado
 () El programa debe ser mejorado antes de ser aplicado

Lugar y fecha: Chiclayo julio de 2021.



Joel Dante Vargas Apaestegui
DIRECTOR

Experto 3.

CRITERIO DE EXPERTO

I. DATOS GENERALES.

- 1.1. Apellidos y nombres del experto:** Edgar Robert Espejo Muñoz
- 1.2. Grado Académico:** Doctor en educación
- 1.3. Documento de identidad:** 27283017
- 1.4. Centro de labores:** I. E. Karl Weiss
- 1.5. Denominación del programa a validar:** Programa de estrategias colaborativas
- 1.6. Título del trabajo de investigación:** Estrategias colaborativas para el desempeño docente de la Red Julio César Merino Chávez, Cutervo.
- 1.7. Autora del modelo didáctico:** Rosa Amelia Chung Ramírez

En este contexto, lo(a) he considerado como experto en la materia y necesito sus valiosas opiniones. Evalúe cada aspecto con las siguientes categorías.

MB: Muy bueno (18 – 20)

B: Bueno (14 – 17)

R: Regular (11 – 14)

D: Deficiente (00 – 10)

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN DEL PROGRAMA:

N°	INDICADORES	CATEGORÍAS			
		MB	B	R	D
01	La redacción empleada es clara y precisa	x			
02	Los términos utilizados son propios de la Propuesta	x			
03	Está formulado con lenguaje apropiado	x			
04	Está expresado en conductas observables	x			
05	Tiene rigor científico	x			
06	Existe una organización lógica	x			
07	Formulado en relación a los objetivos de la investigación	x			
08	Expresa con claridad la intencionalidad de la investigación	x			
09	Observa coherencia con el título de la investigación	x			
10	Guarda relación con el problema de la investigación	x			
11	Es apropiado para la edad del estudiante	x			
12	Están caracterizados según criterios pertinentes	x			
13	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias	x			
14	Consistencia con la variable propuesta, dimensiones e indicadores	x			
15	La estrategia responde al propósito de la propuesta	x			
16	El Programa es adecuado al propósito de la propuesta	x			
17	Los métodos y técnicas empleados en el tratamiento de la información son propios de la Propuesta	x			
18	Proporciona sólidas bases teóricas y epistemológicas	x			
19	Es adecuado a la muestra representativa	x			
20	Se fundamenta en bibliografía actualizada	x			
VALORACIÓN FINAL		20			

II. OPINION DE APLICABILIDAD

- (x) El programa puede ser aplicado tal como está elaborado
() El programa debe ser mejorado antes de ser aplicado

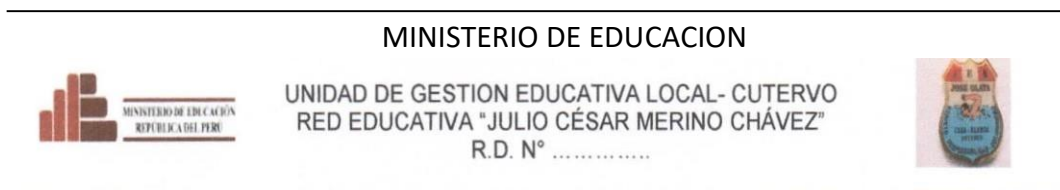
Lugar y fecha: Chiclayo julio de 2021.



Dr. Edgar Robert Espejo Muñoz

DNI: 27283017

Anexo G. Autorización para realización de investigación



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Pimpingos, 20 de junio de 2021.

Señora Doctora.

Mercedes Alejandrina Collazos Alarcón.

DIRECTORA DE LA ESCUELA DE POSGRADO-FILIAL CHICLAYO

CIUDAD.

ASUNTO: Autorización para realizar investigación.

De acuerdo a la solicitud enviada por usted a mi despacho, le informo, que es política de la Red Educativa Julio César Merino Chávez de Pimpingos, brindar todo el apoyo a su personal que se encuentra laborando, para fomentar el cumplimiento del Marco del Buen Desempeño Docente, Dominio 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, por lo que:

En mi calidad de director de la Red Educativa AUTORIZO, a la docente Rosa Amelia Chung Ramírez, identificada con DNI N° 16471394, estudiante del programa de maestría con mención en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo, el desarrollo de la investigación titulada: "Estrategias colaborativas para el desempeño docente de la Red Julio César Merino Chávez"

Comprometiéndome a brindarle todas las facilidades correspondientes para el desarrollo de su investigación.

Es propicia la ocasión para expresar las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Cordialmente

A blue circular official stamp of the 'UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL - CUTERVO' is placed over a handwritten signature in blue ink. Below the signature, the name 'Mg. Teodoro Molocho Dávila' and the title 'Director' are printed.

Mg. Teodoro Molocho Dávila
Director